CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il 18 Ottobre 1988

in Roma

tra

* La Società Autogrill S.p.A. rappresentata dai sigg. Stefano Mauro e Nicola Muro

e

* la FILCAMS CGIL rappresentata dal sig. Giuseppe Mancini;

* la FISASCAT CISL rappresentata dal sig. Antonio Michelagnoli;

* la UILTUCS UIL rappresentata dal sig. Parmenio Stroppa

si è proceduto alla presente collazione degli accordi integrativi al 18 Marzo 1988 sottoscritti dalla Società Autogrill S.p.A. o danti causa e le OO.SS. Nazionali.

Il presente testo è stato redatto allo scopo di facilitare la gestione delle relazioni sindacali e non annulla la validità giuridica dei singoli accordi a suo tempo stipulati.

ART. 1: POLITICA COMMERCIALE

Caratteristica fondamentale di Autogrill è la capacità di offrire riferimenti omogenei in termini di offerta sia quantitativa che qualitativa, in modo da soddisfare i bisogni specifici della clientela autostradale e comunque presenti nella stessa, lungo tutta la rete nazionale.

Ciò non impedendo, ogni qual volta possibile, una adeguata caratterizzazione regionale.

Prezzi equi, efficienza dei servizi prestati, rilevante qualità dei prodotti in funzione del miglior soddisfacimento delle esigenze di chi viaggia in autostrada, sono i cardini della politica commerciale di Autogrill.

Consapevole inoltre dell'importante ruolo svolto nell'ambito dei servizi turistici, Autogrill si propone di manifestare costante attenzione ai bisogni del turista italiano e straniero sia con riferimento alla offerta che alle strutture.

Condizione essenziale per una efficace realizzazione della propria politica commerciale è la possibilità di effettuare tempestivi ed adeguati investimenti e di collocare gli stessi nell'ambito di aree di servizio moderne e funzionali.

Si conviene che, per una corretta programmazione del proprio sviluppo qualitativo e quantitativo, e per la conseguente tutela dei livelli occupazionali, Autogrill necessita di un riferimento temporale relativo alle proprie concessioni autostradali e petrolifere, adeguato e comunque consono agli obiettivi di sicurezza e crescita che accomunano sia l'Azienda che le OO.SS. e i lavoratori.

ART. 2: PIANI DI SVILUPPO E RISTRUTTURAZIONI

A sostegno della politica commerciale così come sopra indicata e degli obiettivi in essa presenti che tendono ad un sempre migliore soddisfacimento delle esigenze della clientela autostradale, Autogrill prevede di impegnare per il prossimo triennio rilevanti ri-sorse economiche pari ad oltre 120 miliardi nel triennio 1988 - 1990.

Tale evento trova quale premessa necessaria e propedeutica la possibilità per Autogrill di mantenere almeno inalterata, la propria presenza su tutta la rete autostradale e la sperabile acquisizione di nuove concessioni.

Le parti s'impegnano a far quanto in loro potere per superare tempestivamente ogni ostacolo all'ottenimento delle indispensabili autorizzazioni.

La realizzazione di quanto sopra comporterà, quale ulteriore effetto positivo, un aumento della base occupazionale aziendale di circa 160 unità.

L'Azienda si impegna a comunicare preventivamente alle OO.SS. gli eventuali piani di sviluppo e a non effettuare licenziamenti individuali e collettivi per riduzione di personale.

Nel caso di ristrutturazioni l'Azienda si impegna ad informare pre-ventivamente ed a contrattare gli eventuali riflessi sulle condizioni d'impiego dei lavoratori garantendo comunque il posto di lavoro, nonché i livelli di professionalità e tutte le conzioni contrattuali in essere.

ART. 3: DIRITTI DI INFORMAZIONE

Fermo restando quanto disposto dall'art. 6 del vigente testo collazionato di Contratti Integrativi Aziendali, le parti convengono di sperimentare un nuovo metodo di confronto per una più approfondita conoscenza dei dati da utilizzare per la determinazione dell'organizzazione del lavoro.

La sperimentazione riguarderà i seguenti locali:

— CAMPANIA EST

— TORRE CERRANO OVEST
— ARINO NORD

A conclusione della sperimentazione le parti si incontreranno per procedere ad una valutazione della stessa e a fronte di una comune valutazione positiva esamineranno le eventuali forme attraverso le quali estendere di massima a tutta l'Azienda le nuove metodologie di relazioni sindacali nel corso della vigenza del presente contratto.

SCHEDA

Per quanto concerne i dati da inserire nella scheda da utilizzare nelle Unità di Vendita comprese nella sperimentazione di cui ai punti precedenti, nonché in quelle Unità di Vendita in cui si attiverà il confronto sull'organizzazione del lavoro, le parti convengono fin d'ora che essi riguarderanno: organici, full time, part time, uomini, donne, presenze medie nei locali su base stagionale, fatturato, numero pasti, numero caffè.

ART. 4 : CIRCOLI DI QUALITA' – GRUPPI DELTA

Le OO.SS. nazionali prendono atto delle linee generali, dei principi e dei criteri applicativi adottati dalla Società Autogrill S.p.A. che hanno contribuito a far esprimere alla stessa sia nel campo dello sviluppo della Società che in quello di una sua più corretta e coerente immagine nei confronti della propria clientela, elevati standard qualitativi e di garanzia dell'utenza, obiettivi condivisi anche dalle OO.SS. nazionali e dai lavoratori tutti.

Nell'ambito di tale politica Autogrill assegna al progetto dei Gruppi Delta un ruolo fondamentale per il continuo miglioramento della prestazione aziendale e la conseguente possibilità di sviluppo.

Le parti convengono che le caratteristiche di tale progetto, per come si è svolto e per come Autogrill dichiara che si svilupperà, debbono essere tali da garantire il più adeguato rispetto della volontarietà di partecipazione e autonomia dei singoli, nonchè del ruolo delle OO.SS. e della loro autonomia. Allo scopo di consentire la massima trasparenza di ogni singolo progetto si conviene che lo stesso sarà illustrato prima della sua applicazione alle struttu-re sindacali aziendali portato a conoscenza delle OO.SS. nazionali.

Nel caso in cui il progetto incida sull'organizzazione del lavoro si svilupperà il confronto necessario per concordare le decisioni più opportune.

ART. 5: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro della singola unità sarà confrontata e concordata tra

l'Azienda, le OO.SS. e gli organismi sindacali aziendali nei singoli locali e nelle aree di cui all'articolo 36 finalizzandola agli obiettivi di efficienza e produttività, d'arricchimento professionale dei lavoratori, di qualificazione del servizio.

Attraverso l'organizzazione del lavoro le parti convengono di dare risposta ai problemi specifici dell'Azienda, alle punte stagionali, alla variabilità dei flussi di clientela concordando e programmando con organismi sindacali la distribuzione individuale e collettiva degli orari di lavoro stagionali, anche attraverso l'adozione temporaneamente concordata di orari entro un minimo di 32 ore e di un massimo di 48 ore, nonché attraverso l'itercambiabilità delle mansioni concordata tra Azienda e OO.SS., ferma restando l'applicazione del-l'articolo dello Statuto dei Lavoratori.

In tal caso si provvederà sulla base di quanto previsto dal punto 1 dell'articolo 306 del C.C.N.L. alla valutazione dei contenuti professionali ed alla eventuale definizione dei nuovi profili.

Il personale potrà essere adibito a mansioni diverse da quelle abituali nell'ambito dello stesso valore parametrale.

ART. 6: ORGANICI

Il confronto è finalizzato a concordare nelle singole unità produttive e nelle aree di cui all'articolo 36 l'organico necessario al conseguimento dei seguenti obiettivi:

— efficienza dell'unità produttiva;
— equa ripartizione dei carichi e dei ritmi di lavoro;
— sviluppo delle capacità dei lavoratori;
— adeguato e funzionale servizio alla clientela.

La determinazione dell'organico dovrà consentire di attuare contestualmente la programmazione e l'effettivo godimento delle ferie, dei riposi delle festività ed il rispetto dei turni.

I parametri e i criteri su cui concordare l'organico di base dovranno tener conto della prevedibile e verificata media delle assenze previste dal contratto.

Nei casi di servizio militare o civile, di maternità e lunghe malattie, il riequilibrio degli organici sarà ottenuto con assunzioni a tempo determinato.

La specificità del servizio delle varie realtà della Società Autogrill, che è direttamente influenzata dalla variabilità dei flussi di clientela, dovrà trovare risposta in prima istanza nell'ambito dell'O.d.L. e nella concordata utilizzazione delle leggi sui contratti a termine nell'utilizzo del part-time privilegiando l'occupazione giovanile.

Per quanto riguarda la mobilità territoriale le parti convengono che questa dovrà essere limitata entro aree ristrette da concordare compatibilmente con le

condizioni familiari individuali dei lavoratori seriamente motivate, dovrà essere consensualmente concordata sulla base di una verifica preventiva e contrattazione da realizzarsi a livello territoriale finalizzandola al necessario riequilibrio degli organici del territorio sulla base di eventuali e riconosciute esuberanze/carenze di personale, salvaguardando comunque il livello di qualifica professionale dei lavoratori.

Qualora l'Azienda ritenesse che esistano modificazioni delle condizioni che avevano determinato l'accordo precedente tali da avere incidenza sull'organico ne darà, preventivamente all'adozione di qualunque provvedimento, comunicazione alle OO.SS. e agli organismi sindacali aziendali. Sulla base della comunicazione anzidetta si svilupperà il confronto previsto dal 1° comma del presente articolo.

ART. 7: PART - TIME

a — Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime formativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

b — L' instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
    * nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario. settimanale da 16 a 26 ore;
    * nel caso di orario - ridotto rispetto al normale* orario mensile da 64 a 124 ore;
    * nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1.325.

    Ulteriori modalità potranno essere stabilite localmente
3. Il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

c — Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

* volontarietà di entrambe le parti;
* reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
* priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei

lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
* applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

ART. 8 : APPRENDISTATO

L'Azienda si impegna a non assumere personale con qualifica di apprendista.

ART. 9 : DISTRIBUZIONE ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro è distribuito di norma su cinque giorni. Le modalità di applicazione degli orari di lavoro e la distribuzione dei turni, verranno concordati localmente tra le Organizzazioni Sindacali Aziendali e Territoriali e i rappresentanti della Società.

Nei locali nei quali non viene effettuato il turno di chiusura settimanale potranno essere godute consecutivamente le due giornate di riposo laddove, tenendo conto delle esigenze dell'Azienda e dei lavoratori, se ne ravvisi la possibilità.

ART. 10: RIPOSO SETTIMANALE

Ogni cinque settimane di lavoro i dipendenti che prestano servizio nei locali lungo la rete autostradale potranno godere, in domenica, uno dei giorni di riposo spettanti, in tal caso, di norma, non potrà avvenire l'abbinamento di cui al comma 2 dell'art. 9

ART. 11: LAVORO NOTTURNO

Si conviene che per orario notturno si intende quello effettuato tra le ore 22.00 e le ore 06.00 del mattino e pertanto la maggiorazione oraria del 25% prevista per le prestazioni effettuate in orario normale notturno decorrerà dalle ore 22.00.

Il personale femminile assunto prima dell'entrata in vigore della legge 09 Dicembre 1977 n. 903 intitolata "Parità di trattamento tra uomini e dorme in materia di lavoro", potrà essere chiamato a svol-gere l'attività lavorativa notturna solo in presenza di esplicito atto di adesione volontaria.

ART. 12: LAVORO STRAORDINARIO

Viene fissato un limite massimo per il lavoro straordinario che dovrà essere contenuto entro le 80 ore annue e le 15 ore mensili pro-capite.

Deroghe ai limiti mensili saranno concordate con le Organizzazioni Sindacali Aziendali e Territoriali, fermo restando il limite annuale suddetto.

Resta convenuto che il pagamento del lavoro straordinario viene riconosciuto anche al personale con funzioni direttive, con la sola esclusione della ex categoria A, attuale livello 1S.

ART. 13: FERIE

I lavoratori con oltre 20 anni di anzianità maturati alla data del 1° Luglio 1978 hanno diritto al godimento di un periodo annuale di ferie nella misura di giorni 30, computati secondo le norme del C.C.N.L.

I lavoratori che prestano servizio nei locali lungo la rete autostradale potranno usufruire, durante il periodo da Maggio a Settembre, qualora le condizioni organizzative e commerciali lo consentano, oltre a 6 giorni di ferie, di ulteriori 3 giornate pari a 24 ore di permessi individuali retribuiti ex art. 47 del vigente C.C.N.L.

Nel caso di eventi eccezionali, che l'Azienda rappresenterà alle OO.SS. locali, le ferie saranno attestate a 6 giorni.

ART. 14: MALATTIA

Ferma restando la normativa del vigente C.C.N.L. l'Azienda riconosce il pagamento dei primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza).

ART. 15: SICUREZZA

Le parti convengono, vista la particolarità del problema, di costituire una Commissione tecnica congiunta a livello nazionale che dovrà riunirsi di norma almeno una volta all'anno.

In dette riunioni l'Azienda fornirà l'elenco completo di tutti gli episodi di piccola delinquenza e criminalità che avessero eventualmente interessato i locali in cui viene espletata l'attività della Società Autogrill.

Tale elenco, integrato da segnalazioni circostanziate che potranno essere presentate anche dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, consentirà alla Commissione l'individuazione delle zone e/o unità di maggiore criticità, nelle quali l'Azienda privilegerà gli interventi identificando le soluzioni più idonee in relazione alla tipicità ed alla ricorrenza degli eventi contrari alla sicurezza delle persone e delle cose.

Di tali soluzioni saranno informate le OO.SS. competenti per terri-torio e saranno eventualmente chiamate in causa per quanto di loro competenza sia le autorità amministrative locali e di pubblica sicurezza per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, sia le società petrolifere e quelle che gestiscono i tronchi

autostradali.

La Commissione tecnica inizierà i suoi lavori entra il prossimo mese di maggio 1988. In tale occasione l'Azienda presenterà quanto fatto in termini di interventi finora effettuati per il miglioramen-to della sicurezza sulla base anche delle conoscenze maturate in questi ultimi anni e quanto eventualmente in programma.

Qualora il dipendente o i dipendenti del turno notturno ritenessero necessario, in presenza di reale pericolo imminente per la sicurezza personale o l'integrità della struttura, procedere a temporanea chiusura dell'esercizio, l'Azienda, verificato l'evento anche sul-la scorta di una relazione dettagliata compilata dal dipendente o dai dipendenti, provvederà, qualora lo ritenga necessario, ad inoltrare esposto all'autorità competente.

ART. 16: CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Al fine di facilitare ed incentivare l'ingresso di giovani nel mondo del lavoro, le parti convengono di confermare integralmente ed inserire nel presente C.I.A., nel rispetto delle norme di legge e di contratto vigenti, l'accordo sindacale sui contratti di formazione e lavoro valido per tutta la Società Autogrili stipulato tra le parti già il 24.03.1987.

Allegato A.

ART. 17 : STAGIONALI

Così come previsto dalla legge 26.11.1979 n. 598 e dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 143/78/80 e successive modificazioni, i lavoratori stagionali che abbiano prestato la loro opera alle dipendenze della Società Autogrill nelle precedenti stagioni, hanno la precedenza nelle assunzioni, sempreché il singolo lavoratore interessato ne abbia fatto esplicita richiesta all'Ufficio di Collocamento. La Società Autogrill opererà in modo da rendere concreto tale diritto di precedenza.

ART. 18 : VESTIARIO

L'Azienda si impegna a fornire gratuitamente le divise di lavoro di cui all'art. 87 del C.C.N.L. dell'8.7.1982.

ART. 19 : ROTTURE DI STOVIGLIE

All'infuori dei casi di accertata negligenza nessun addebito sarà fatto ai dipendenti per rotture di stoviglie.

In caso di riscontrato andamento anormale delle rotture stesse, le parti si riuniranno per esaminare il problema.

ART. 20 : PREMIO DI PRODUZIONE

L'importo del premio di produzione di L. 89.000 (ottantanovemila) lorde mensili, verrà elevato a decorrere dal 1° Gennaio 1991 a L. 110.000 (centodiecimila) lorde mensili.

Tale importo, non assorbibile, viene corrisposto a tutti i dipendenti per 14 mensilità.

Il premio verrà riconosciuto soltanto per l'effettiva partecipazione al lavoro, considerandosi come tale, a questi effetti, anche la mancata prestazione d'opera per festività godute, per ferie godute, infortuni sul lavoro e per eventuali riposi di conguaglio goduti.

Al personale neo assunto che partecipa a corsi di istruzione professionale, il premio di produzione verrà corrisposto dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il terzo mese di anzianità.

ART. 21 : TERZO ELEMENTO

a — Nazionale aziendale

Livelli dal 1.1.88
1S 128.770
1 112.137
2 96.577
3 85.846
4 75.116
5 67.068
6 61.702
7 53.654

Livelli dal 1.7.89 dal 1.7.90
1S 176.770 224.770
1 153.937 195.737
2 132.577 168.577
3 117.846 149.846
4 103.116 131.116
5 92.068 117.068
6 84.702 107.702
7 73.654 93.654

I valori sopra riportati risultano:

1. dalla riparametrazione 100-240 dagli attuali importi del terzo elemento;

2. dall'aumento della base di calcolo di L. 20.000 lorde per il 7° livello, alle singole scadenze previste.

B - Provinciale

Gli eventuali residui derivanti dalle operazioni di unificazione e di parametrazione dei terzi elementi provinciali e nazionali aziendali, di cui all'accordo 29.2.80, restano consolidati a titolo di terzo elemento provinciale.

ART. 22 : 13MA MENSILITA'

Compatibilmente con le possibilità tecniche l'Azienda si adopererà per la corresponsione della l3ma mensilità entro il 15 Dicembre.

ART. 23 : 14MA MENSILITA'

L'erogazione della l4ma mensilità avverrà con le competenze del mese di Giugno.

ART. 24 : PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Il premio di produttività (voce separata dal premio di produzione), che ha un collegamento diretto con il fatturato dell'azienda e con il contributo individuale e collettivo fornito per la realizzazione dello stesso, sarà determinato e regolato dalle seguenti condizioni:

a — nel caso in cui il fatturato delle vendite principali, con esclusione quindi delle sole vendite complementari (tabacchi, giornali, lotterie e telefono), realizzato nell'anno di competenza, depurato di tasso generale di inflazione riferito allo stesso anno (ISTAT), superi, a parità di unità produttive, quello realizzato nell'anno precedente di almeno il 3%, verrà corrisposto con la retribuzione di Marzo dell'anno successivo, tutto il personale in forza a tempo indeterminato e proporzionalmente alle effettive presenze nell' anno di competenza, un premio di L. 60.000 (sessantamila) lorde.

b — nel caso in cui il fatturato delle vendite principali realizzato nell'anno di competenza, depurato del tasso generale di inflazione (ISTAT) superi quello dell'anno precedente di almeno il 5%, una ulteriore somma di L. 60.000 (sessantamila) lorde verrà corrisposto con gli stessi criteri e modalità di cui al punto precedente.

Le somme erogate come premio di produttività non avranno alcuna incidenza su tutti gli istituti contrattuali.

ART. 25 : UNA TANTUM

Viene concordata la corresponsione dei seguenti importi forfettari:

L. 294.000.= lorde da erogarsi secondo i normali tempi tecnici, a titolo di "Una Tantum" per il 1987;
L. 294.000.= lorde da erogarsi al 1° gennaio 1989, a titolo di "Una Tantum" per il 1989;
L. 294.000.= lorde da erogarsi al 1° gennaio 1990, a 'titolo di "Una Tantum" per il 1990.

Detti importi verranno corrisposti esclusivamente a tutti i dipendenti in forza all'azienda con contratto a tempo indeterminato alle date di erogazione sopra indicate.

Gli importi di cui sopra verranno erogati ai dipendenti part-time a tempo indeterminato, in forza alle stesse date, in misura proporzionalmente ridotta.

Gli stessi importo verranno altresì, corrisposti, ai dipendenti, in forza alle date di cui sopra, assunti con contratto di formazione nonché ai dipendenti in prova alla stesse date con erogazione al superamento della prova stessa.

Gli importi Una Tantum di cui sopra non avranno alcuna incidenza su qualsiasi altro istituto contrattuale e in particolare sulle mensilità aggiuntive (l3ma e l4ma), ferie, festività, indennità di preavviso e T.F.R. (ex art. 2120 c.c.).

ART. 26 : SCATTI DI ANZIANITA'

La Società Autogrill, a seguito delle richieste contenute nella piattaforma presentata dalle OO.SS. per il rinnovo del C.I.A., prende atto che la normativa sugli scatti di anzianità, così come ridefinita con il vigente C.C.N.L., pur riconoscendo un più adeguato trattamento normativo ed economico, ha lasciato per buona parte dei propri dipendenti, molti dei quali hanno cumulato anzianità aziendale elevata, situazioni che possono rappresentare un aspetto di non equità.

Le parti quindi convengono che nei nuovi trattamenti economici aziendali sia previsto un intervento di riequilibrio che consenta in tempi immediati il ripristino di una situazione complessivamente più corrispondente alle reali anzianità aziendali.

Pertanto a partire dal 1.1.88 ai dipendenti Autogrill che hanno terminato l'originaria serie di 4 scatti negli anni 1979, 80, 81 e 82, verrà riconosciuto il raggiungimento di una somma, a titolo di scatti di anzianità, pari all'importo del . valore di uno scatto, relativamente al livello di appartenenza come. da C.C.N.L., moltiplicato per 4.

Tale somma è comprensiva sia dell'originario importo relativo alla vecchia serie di scatti maturati tra il 1979 ed il 1982, nonché dell'importo del valore di uno scatto contrattualmente corrisposto o da corrispondere dall'8.87 al 7.88.

ART. 27 : INDENNITA' DI ANZIANITA'

A partire dall'1.1.72 l'indennità di anzianità per il personale non impiegatizio sarà pari ad una mensilità di retribuzione di fatto per ogni anno di servizio prestato, fermo restando l'indennità di anzianità (pari a 15 giorni di retribuzione per anno) maturata a tutto il 31 Dicembre 1971. Quanto sopra fermo restando il disposto della legge 297 del 29.5.82.

ART. 28 : BARISTA AUTOBAR

Il barista Autobar fornisce stabilmente una prestazione comprensiva di attività tra loro diverse e/o promiscue proprie della struttura organizzativa in cui è chiamato ad operare, quali: preparazione e somministrazione prodotti, market, cassa, piccole pulizie.

In considerazione del complesso delle attività di cui al profilo professionale di cui sopra e delle particolari condizioni organizzative e strutturali in cui si esplica l'attività del barista che opera nell'Autobar, allo stesso viene corrisposta una specifica indennità aggiuntiva (SIA) portata dalle attuali L. 6.000.= lorde mensili a L. 18.000.= lorde mensili alle seguenti scadenze:
L. 6.000.= lorde dall'1.1.1988,
L. 6.000.= lorde dall'1.7.1989.

Tale indennità, strettamente collegata all'attività prestata, viene riconosciuta e corrisposta a tutti i baristi che operano negli autobar con contratto a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro e verrà a cessare, qualora il lavoratore dovesse essere trasferito in realtà aziendali diversamente organizzate, o qualora mutino le attuali caratteristiche del servizio.

Tale indennità verrà inoltre, eccezionalmente, erogata anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, impiegati in sostituzione di personale fisso assente dal lavoro per maternità o per servizio militare.

ART. 29 : DISAGIATA SEDE

Ai dipendenti che prestano servizio negli esercizi autostradali non dotati di servizio aziendale di trasporto verranno corrisposte per ogni giornata di presenza dall'1.2.1988 le seguenti indennità:

a— nel caso di distanza dell'esercizio dalla sede del municipio del più vicino centro abitato inferiore a 5 (cinque) chilometri L. 308;

b — nel caso di distanza compresa tra i 5 (cinque) ed i 10 (dieci) chlometri L. 770;
c — nel caso di distanza superiore ai 10 (dieci) chilometri di L. 1.078.

L'Azienda verificherà con le strutture sindacali locali particolari situazioni di disagio per identificare possibili soluzioni.

ART. 30 : INDENNITA' CHILOMETRICA

I rimborsi sono stabiliti nelle seguenti misure:

1 — Autovetture a benzina
fino a 1000 cc. L. 258
da 1001 a 1300 cc. L. 298
da 1301 a 1400 cc. L. 308
oltre 1400 cc. L. 338

2 — Autovetture diesel
fino a 1300 cc. L. 258
da 1301 a 1400 cc. L. 308
oltre 1400 cc. L. 338

ART. 31 : RIMBORSO SPESE MASSIMALI

Colazione L. 1.500
Pranzo L. 17.000
Cena L. 17.000
Pernottamento Alberghi 2° categoria (3 stelle)

ART. 32 : TRASFERTE

Al personale in trasferta fuori dalla circoscrizione del Comune ove ha sede l'esercizio presso il quale è in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a note documentate.

Su richiesta del personale in trasferta sono possibili accordi forfettari tra le parti.

Le ore effettive di viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore, quelle eccedenti saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

ART. 33 : TRASFERIMENTI

Si conviene che i trasferimenti fuori dal Comune in cui è sito il locale potranno essere attuati nell'ambito delle norme vigenti, tenendo presenti le particolari situazioni che determinano la consensualità dell'interessato al trasferimento.

L'attuazione dei trasferimenti determinati da ristrutturazioni è disciplinato da quanto previsto dall'Art.

Fatti salsi i casi di consensualità, i trasferimenti del personale appartenente alle ex categorie A e B saranno esaminati preliminarmente con le OO.SS. aziendali per verificare l'effettiva natura esclusivamente tecnico-organizzativa del trasferimento.

Al personale trasferito per esigenze dell'Azienda da un esercizio all'altro, sito in diversa località e sempre che il trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese per mezzi di trasporto per sè e per i familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.) Inoltre quale indennità di trasferimento verrà corrisposta:
a— una somma pari a 100 ore di retribuzione di fatto se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento;
b— una somma pari ad una mensilità se capo famiglia con congiunto a carico che lo segua nel trasferimento;
c — una somma pari a mezza mensilità in aggiunta a quanto previsto al punto b) per ogni ulteriore congiunto a carico che lo segua nel trasferimento fino al raggiungimento massimo di 3 mensilità di retribuzione, qualsiasi sia il numero dei congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento.

Qualora in relazione al trasferimento, il personale interessato per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto della propria abitazione, semprechè questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'Azienda.

ART. 34 : VITTO

Il personale che svolge l'attività nei locali autostradali muniti di ristorante o tavola calda può consumare, per ogni giornata di presenza, un pasto se il servizio è prestato in un turno continua-to di lavoro, due pasti se in un turno spezzato dietro pagamento di L. 375 (trecentosettantacinque) per pasto, fatte salve le condizioni di miglior favore acquisite dai singoli lavoratori.

Il pasto sarà composto da una prima portata, una seconda portata, un contorno, una frutta e una bevanda.

Negli esercizi autostradali nei quali non è possibile la consumazione del pasto, oltre alla refezione prevista dal C.C.N.L., tutti indistintamente i lavoratori avranno

diritto alla consumazione di n° 3 panini o generi equivalenti più una bevanda al prezzo di L. 375 (trecentosettantacinque).

La consumazione del pasto avverrà, in un tempo massima di 20 minuti che saranno retribuiti è che faranno parte dell'orario giornaliero. L'interruzione del lavoro per il pasto sarà segnalato dalla timbratura del cartellino orologio e così pure la fine dell'interruzione.

L'Azienda opererà per l'attuazione della sostituzione del lavoratore che debba usufruire dei venti minuti della consumazione del pasto, laddove tale sostituzione sia tecnicamente possibile, anche ricorrendo al Responsabile dell'esercizio.

In caso di impossibilità di sostituzione verrà presa in esame dall'Azienda la sospensione del servizio per il periodo corrispondente alla consumazione del pasto.

ART. 35 : DIRITTI SINDACALI

La Società riconosce le strutture sindacali aziendali, i delegati di reparto o settore ed il Consiglio di Esercizio.

L'Azienda estenderà la tutela prevista dalla legge 20.05.1970 n. 300 ai dipendenti dei locali con. meno di 15 addetti.

Viene riconosciuto il diritto di assemblea, di cui all'articolo 20 della legge 300, presso una sola unità produttiva, ai dipendenti della stessa azienda in forza presso diverse unità produttive, salvaguardando la continuità del servizio nei locali di appartenenza dei partecipanti all'assemblea interaziendale.

Le ore retribuite per permessi alle RSA o ai componenti i CdA sono stabilite nella misura di 3 per ogni dipendente in forza a tempo indeterminato.

Su richiesta scritta delle OO.SS. territoriali, l'utilizzazione del monte ore assegnato potrà essere realizzata anche per gruppi di più locali (Autobars).

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che abbiano sottoscritto la relativa delega.

L'importo di tale contributo associativo verrà versato secondo le indicazioni delle OO.SS. Nazionali interessate.

ART. 36: CONTRATTAZIONE A LIVELLO DI UNITÀ PRODUTTIVE: AUTOGRILLS ZONE AUTOBARS, ZONE MANUTENZIONE

Gli istituti di carattere regolati dal presente Accordo Integrativo Nazionale Aziendale , saranno disciplinati solo dalle Associazioni Nazionali stipulanti.

Le organizzazioni Territoriali e le rappresentanze aziendali hanno competenza a trattare le materie appresso elencate ad esse espres-samente demandate dal presente accordo:

* organizzazione del lavoro;
* determinazione dei turni e distribuzione dell'orario di lavoro, fermo restando il contrattuale orario di lavoro;
* determinazione del periodo di godimento delle ferie;
* eventuali deroghe alla limitazione del lavoro straordinario nei limiti e secondo le modalità previste;
* organici;
* ambiente di lavoro;
* attribuzione delle qualifiche.

Le zone Autobars indicate nell'allegato B) vengono presse a base al fine di consentire un utile livello di confronto sulle materie sopraindicate.

Si conviene inoltre di procedere attraverso le necessarie sperimentazioni alla loro ulteriore e più precisa definizione.

ART. 38: QUADRI

In ottemperanza a quanto stabilito sia dall'art. 2 della legge 13.05.1985 n. 190 e successive integrazioni e modifiche che dall'articolo del nuovo C.C.N.L. sono considerati nella categoria dei Quadri i lavoratori che nell'organizzazione aziendale Autogrill rivestono la qualifica di:

1a Super : Direttore Grill
1a Super: Coordinatori Aree Manutenzione
1° Livello: Responsabile Autobar

ARTICOLO 2 : LAVORO STRAORDINARIO

Gli interventi di emergenza in occasione di festività o riposi, o effettuati di notte, non saranno retribuiti come ore di lavoro straordinario, ma recuperati e con in aggiunta il pagamento delle sole maggiorazioni contrattuali.

Nel computo delle ore di lavoro di cui al presente articolo saranno compresi i tempi di percorrenza dalla dimora del lavoratore al luogo dell' intervento.

ARTICOLO 3 : FERIE

Fatta salva la normativa generale l'Azienda si impegna a concordare i periodi di ferie con i lavoratori.

ARTICOLO 4 : RIMBORSO SPESE

Fermo restando quanto disposto dall'accordo 1.7.1977 circa l'obbligo della consumazione del pasto presso un'unità di vendita della Società fornita di ristorante, il rimborso in oggetto viene riconosciuto a piè di lista fino ad un massimale di L. 17.000.=; viene inoltre riconosciuto un rimborso forfettario pari a Km. 5 per ogni pasto consumato al di fuori dei locali di vendita della Società.

In caso di pernottamento e cena fuori sede, come da programma stabilito dietro presentazione di ricevuta fiscale, viene consentito il pernottamento in alberghi di 2° categoria (3 stelle); viene inoltre riconosciuto, in tale caso, un rimborso forfettario pari a Km.25.

ARTICOLO 5: RIMBORSO CHILOMETRICO

I rimborsi sono stabiliti nelle seguenti misure:

1 — Autovetture a benzina
fino a 1000 cc. L. 258
da 1001 a 1300 cc. L. 298

MANUTENZIONE

premesso che:

l'Azienda riconferma il proprio impegno a mantenere l'attività di manutenzione tramite le proprie squadre.
I lavoratori delle squadre di manutenzione ricopriranno volontariamente a richiesta dell'Azienda le esigenze improvvise non differibili che dovessero verificarsi nelle zone di loro competenza.
I lavoratori che formano dette squadre dovranno garantire, attraverso la più completa mobilità territoriale nell'ambito delle zone, lo svolgimento di tutte le attività attinenti le loro funzioni e dovranno prestare la propria attività lavorativa, come multiruolo, seguendo criteri di programmazione e prevenzione nell'ambito delle sub zone loro assegnate.
L'attività di manutenzione ha l'esigenza di essere caratterizzata in senso preventivo allo scopo di ottimizzare l'efficienza e di salvaguardare adeguatamente il patrimonio aziendale, valorizzando la professionalità dei lavoratori.
L'Azienda, attraverso adeguati corsi di. addestramento professionale, provvederà al completamento e aggiornamento delle conoscenze tecniche dei lavoratori.

Si conviene quanto segue:

ARTICOLO 1 : ORARIO DI LAVORO

Deroghe all'inizio dell'orario di lavoro saranno concordate tra le parti Di norma

l'orario di lavoro (08.00-16.00) si svolgerà in turno continuato; per cui tale soluzione prevede l'intervallo per la mensa di 20 minuti.
L'Azienda comunque accetta di fare effettuare l'orario spezzato a tutti i lavoratori che lo preferiscono.
a fronte di particolari esigenze.

ARTICOLO 2 : LAVORO STRAORDINARIO

Gli interventi di emergenza in occasione di festività o riposi, o effettuati di notte, non saranno retribuiti come ore di lavoro straordinario, ma recuperati e con in aggiunta il pagamento delle sole maggiorazioni contrattuali.
Nel computo delle ore di lavoro di cui al presente articolo saranno compresi i tempi di percorrenza dalla dimora del lavoratore al luogo dell' intervento.

ARTICOLO 3 : FERIE

Fatta salva la normativa generale l'Azienda si impegna a concordare i periodi di ferie con i lavoratori.

ARTICOLO 4 : RIMBORSO SPESE

Fermo restando quanto disposto dall'accordo 1.7.1977 circa l'obbligo della consumazione del pasto presso un'unità di vendita della Società fornita di ristorante, il, rimborso in oggetto viene riconosciuto a piè di lista fino ad un massimale di L. 17.000.=; viene inoltre riconosciuto un rimborso forfettario pari a Km. 5 per ogni pasto consumato al di fuori dei locali di vendita della Società.

In caso di pernottamento e cena fuori sede, come da programma stabilito dietro presentazione di ricevuta fiscale, viene consentito il pernottamento in alberghi di 2° categoria (3 stelle); viene inoltre riconosciuto, in tale caso, un rimborso forfettario pari a Km. 25.

ARTICOLO 5 : RIMBORSO CHILOMETRICO

I rimborsi sono stabiliti nelle seguenti misure:

1 — Autovetture a benzina
fino a 1000 cc. L. 258
da 1001 a 1300 cc. L. 298
da 1301 a 1400 cc. L. 308
oltre 1400 cc. L. 338

2 — Autovetture diesel
fino a 1300 cc. L. 258

da 1301 a 1400 cc. L. 308
oltre 1400 cc. L. 338

comprensivi della quota di trasporto materiali sin qui riconosciuta.
L'azienda rimborserà ai dipendenti quanto speso per l'ottenimento del Bollo E.
Rimangono inalterati i principi definiti in merito all'adeguamento del rimborso chilometrico e al Bollo E;

ARTICOLO 6 : POLIZZA CASCO

L'azienda rimborserà ai componenti le squadre di manutenzione che utilizzano il proprio automezzo, l'importo pagato per la stipulazione di una polizza Casco fino a L. 300.000.= (trecentomila) dietro presentazione di copia della polizza.

ARTICOLO 7 : PERMESSI SINDACALI

Si riconoscono oltre alle ore previste pro-capite dal Contratto Integrativo Nazionale n° 120 ore per i rappresentanti sindacali delle squadre di manutenzione.

ACCORDO SUI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO PER LA SOCIETA' AUTOGRILL SpA

Oggi, 24 marzo 1987, si sono incontrate in Roma una delegazione della Società Autogrill SpA, composta dai Sigg. Mauro e Muro e le delegazione nazionali delle OO.SS. di Settore composte dai Sigg. Mancini e Degli Esposti per la Filcams/Cgil, dal Sig. Michelagnoli per la Fisascat/Cisl e dai Sigg. Stroppa e Pellegrini per Uiltucs/Uil.
Le parti convengono di dare concreta attuazione a quanto disposto e previsto dall'accordo Quadro sui Contratti Formazione e Lavoro contenuto nel CCNL del settore Turismo del 17.6.1986, atrtraverso la seguente intesa valida per tutta l'Autogrill SpA, al fine di facilitare ed incentivare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani così come identificati nelle norme legislative vigenti.
Tale intesa, che4 per l'anno 1987 permetterà a livello nazionale di attivare contratti di Formazione e Lavoro per un massimo del 20% della forza lavoro aziendale, si intenderà tacitamente rinnovata anche per gli anni a venire, salvo eventuali disdette. Nell'incontro annuale, per esaminare dati e situazioni consuntive dei contratti di Formazione e Lavoro stipulati in Azienda, le parti potranno promuovere verifiche anche sulle modalità di realizzazione dell'intero progetto.
Si convengono i sottoelencati criteri e principi che i singoli contratti di Formazione e Lavoro dovranno contenere:

a. Soggetti interessati: lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni, senza distinzione di sesso e comunque nel rispetto delle norme vigenti in materia sanitaria;

b. C.C.N.L. applicato: il C.C.N.L. relativo ai dipendenti da aziende del Settore Turismo – parte Pubblici esercizi;

c. Durata del contratto: il singolo contratto Formazione e Lavoro avrà durata pari a 24

mesi. Per i giovani assunti a tempo pieno o a tempo parziale valgono i limiti di orario giornalieri o settimanali contrattualmente previsti.

d. Retribuzione prevista: saranno applicati gli elementi salariali previsti dal vigente C.C.N.L., integrati dai trattamenti aziendali, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

e. Docenti: considerata la particolarità dell'attività svolta, la formazione e l'addestramento saranno curati direttamente e costantemente da collaboratori aziendali, titolati da specifica capacità professionale.

f. Località: il corso di formazione e lavoro si terrà sia per la parte teorica che per quella pratica, nei locali della Società.

g. Programma: il corso prevede una suddivisione teorica e pratica. Gli interventi teorici saranno volti all'acquisizione delle norme igienico-sanitarie, delle norme infortunistiche e delle conoscenze connesse allo svolgimento dell'attività specifica. La parte pratica avverrà in affiancamento al personale già esperto per la conoscenza, l'uso e la manutenzione delle apparecchiature e macchine utilizzate, per la conoscenza e la preparazione delle ricette di tutti i prodotti confezionati per l' apprendimento di metodologie e tecnologie avanzate, secondo un nuovo concetto di ristorazione. Al termine del corso i partecipanti dovranno essere in grado di svolgere le operazioni fondamentali previste dagli standards operativi.

h. Periodo di prova: il periodo di prova per i lavoratori assunti con Contratto di Formazione e Lavoro sarà di 60 giorni lavorativi quando il Contratto di Formazione e Lavoro preveda un livello di inquadramento, all'atto dell'assunzione, superiore al 4° e di 30 gg. lavorativi negli altri casi.

i. Inquadramento: Gli inquadramenti sono determinati come dalla tabella allegata.

1 - Qualifica e mansione da conseguire: I contratti di Formazione e Lavoro po-tranno essere attivati per tutte le figure professionali, coerenti con l'organizzazione aziendale e con le finalità proprie dell'attività della Società, siano essi presenti nelle unità di vendita che nella Sede impiegatizia.
Le intese raggiunte, relativamente alle figure professionali di normale utilizzo all'interno dell'organizzazione aziendale sono le seguenti:

	Livello di inserimento	Livello intermedio	Livello finale al 24° mese
Interno ristorazione	7°	6° dopo il periodo di prova	6°
Barista	6°	5° dopo il 12° mese	5°
Addetti Market (HTM)	6°	5° dopo il 12° mese	5°
Addetti Ristorante (HTC)	6°	5° dopo il 12°	5°

		mese	
Cuoco	6°	5° dopo il 12° mese	4°
Gastronomo	5°	4° dopo il 12° mese	4°
Impiegato d'ordine (es. dattilografa/archivista/contabile, ecc.)	5°	4° dopo il 12° mese	4°
Impiegato di concetto (es. Add. contabilità/Add. pratiche legali/Add. paghe e contributi, ecc.)	5°	4° dopo il 12° mese	3°
Programmatore	5°	4° dopo il 12° mese	3°
Resp. attività (grill/autobar)	3°	2° dopo il 12° mese	1°
Junior di Dir. Centrale	3°	2° dopo il 12° mese	1°

Le parti convengono che al 12° mese dei Contratti di Formazione e Lavoro si tenga a livello locale una verifica congiunta degli stessi onde consentire all'Azienda, a fronte di un positivo inserimento del singolo, di stabilire la trasformazione del rapporto di Formazione e Lavoro a tempo indeterminato alla sua naturale scadenza del 24° mese.

m. Percorsi formativi: vengono allegate le schede relative al le qualifiche previste dalla Tabella di cui al precedente punto L.

n. La Società Autogrill SpA, nel presentare la richiesta all'Ufficio di Collocamento Territorialmente competente, dovrà necessariamente allegare specifici accordi stipulati con le OO.SS. aziendali e/o territoriali sui seguenti punti:

1) determinazione della previsione quantitativa dei contratti di Formazione e Lavoro da stipulare nel periodo considerato;
2) la tipologia degli stessi in relazione alle esigenze individuate localmente;
3) la verifica dei percorsi formativi delle figure professionali con le esigenze specifiche del territorio considerato.

o. Il presente accordo sarà depositato presso gli Uffici del Ministero del Lavoro e presso gli Uffici Regionali del Lavoro.

Per quanto non esplicitamente previsto da tale accordo, vale la disciplina del CCNL.

AUTOGRILL SpA CGIL CISL UIL

ITER PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL BARISTA

Il giovane sarà inquadrato all'atto dell'assunzione al 6° livello con passaggio dopo il 12° mese al 5° livello, che conserverà anche dopo la trasformazione del contratto di formazione lavoro, dopo 24 mesi in con-tratto a tempo indeterminato.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Conoscenza dell'attività organizzativa ed obiettivi commerciali e qualitativi dell'azienda.
2. Conoscenza dell'attività ed organizzazione del locale.
3. Principi relativi al comportamento con la clientela ed i rapporti interpersonali.
4. Formazione alla vendita con tutte le sue manifestazioni, dall'istruzione al corretto uso del registratore di cassa e alle operazioni contabili connesse (valuta estera, carta di credito, etc.).
5. Apprendimento ed applicazione delle tecniche espositive secondo il lay-out aziendale, nonché secondo le prescrizioni, in materia di deperibilità di merci e/o prodotti.
6. Apprendimento delle tecniche di preparazione, elaborazione, somministrazione, esposizione, conservazione dei prodotti alimentari.
7. Tecniche di immagazzinamento e rotazione dei prodotti.
8. Conoscenza specifica delle attrezzature del reparto in cui opera tra cui macchina del caffè, sprèmi agrumi, affettatrice, lavastoviglie, celle frigorifere, etc.
9. Conoscenza ed applicazione delle norme igienico-sanitarie vigenti.

Dopo un adeguato periodo propedeutico all'attività il giovane inizierà operare in prima persona in modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.

L'addestramento teorico-pratico sarà realizzato sotto la guida del responsabile dell'unità di inserimento o da persona da questi delegata, anche con affiancamento di personale già qualificato ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni al locale.

ITER PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL JUNIOR ASSISTENTE Dl DIREZIONE CENTRALE

Il giovane sarà inquadrato all'atto dell'assunzione al 3° livello con passaggio dopo il 12° mese al 2° livello. Alla trasformazione del contratto di Formazione e Lavoro in contratto a tempo indeterminato, dopo 24 mesi, sarà inquadrato al 1° livello.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Conoscenza dell'attività organizzativa ed obiettivi commerciali e qualitativi dell'Azienda.
2. Apprendimento delle conoscenze base e principali tecniche di cultura manageriale.
3. Acquisizione dei sistemi e procedure aziendali.
4. Conoscenza dell'attività, organizzazione e principali problematiche della Direzione, servizio ed ufficio in cui opera.
5. Conoscenza delle connessioni organizzative con altre funzioni aziendali.
6. Acquisizione di conoscenze tecniche e/o specialistiche connesse all'attività specifica.

Dopo un adeguato periodo propedeutico all'attività, il giovane inizierà ad operare in prima persona, in modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.

L'addestramento teorico-pratico sarà realizzato sotto la guida di funzionari aziendali o da persona da questi delegata, anche con l'affiancamento di personale già qualificato, ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni.

ITER PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DELL'HOSTESS TAVOLA CALDA

Il giovane sarà inquadrato all'atto dell'assunzione al 6° livello con passaggio dopo il 12° mese al 5° livello, che conserverà anche dopo la trasformazione del, contratto di formazione lavoro, dopo 24 mesi, in contratto a tempo indeterminato.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Conoscenza dell'attività organizzativa e obiettivi commerciali e qualitativi dell'azienda.
2. Conoscenza dell'attività e organizzazione del locale.
3. Principi relativi al comportamento con la clientela e rapporti interpersonali.
4. Formazione alla vendita con tutte le sue manifestazioni, dall'istruzione al contatto con il pubblico ad un idoneo addestramento al corretto uso del registratore di cassa.
5. Apprendimento ed applicazione delle tecniche espositive secondo il lay-out aziendale, nonché secondo le prescrizioni in materia di deperibilità di merci, e/o prodotti.
6. Apprendimento delle tecniche di preparazione, elaborazione, somministrazione, esposizione, conservazione dei prodotti alimentari.
7. Conoscenza specifica delle attrezzature del reparto in cui opera tra cui affettatrici, spremiagrumi, celle frigorifere, ecc.
8. Conoscenza e applicazione delle norme igienico-alimentari vigenti.

Dopo un adeguato periodo propedeutico all'attività, il giovane inizierà ad operare

in prima persona, In modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.

L'addestramento teorico-pratico sarà realizzato sotto la guida del responsabile dell'unità di inserimento o da persona da questi delegata anche con l'affiancamento di personale già qualificato ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni al locale.

ITER PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DELL'IMPIEGATO D'ORDINE

Il giovane sarà inquadrato all'atto dell'assunzione al 5° livello con passaggio dopo il 12° mese al 4° livello, che conserverà anche dopo la trasformazione del contralto di formazione e lavoro, dopo 24 mesi, in contratto a tempo indeterminato.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Conoscenza dell'attività organizzativa e obiettivi commerciali e qualitativi dell'azienda.
2. Conoscenza dell'attività e organizzazione dell'ufficio o servizio.
3. Principi relativi al comportamento interpersonale con enti e funzioni interne ed esterne.
4. Rilevazione e semplici elaborazioni di pratiche di natura tecnica o amministrativa secondo le procedure e prassi aziendali.
5. Apprendimento delle tecniche relative alla gestione degli archivi.
6. Apprendimento ed esecuzione di lavori vari di segreteria, con particolare riguardo alla corrispondenza e alla dattilografia.
7. Conoscenza e utilizzo di attrezzature o macchine specifiche (macchine per scrivere, calcolatrici, etc.).

Dopo un adeguato periodo propedeutico all'attività, il giovane inizierà ad operare in prima persona in modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.

L'addestramento teorico pratico sarà realizzato sotto la guida del responsabile dell'ufficio o servizio interessato o da persona da questi delegata, anche con l'affiancamento di personale già qualificato ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni.

ITER PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DELL'HOSTESS MARKET

Il giovane sarà inquadratto all'atto dell'assunzione al 6° livello con passaggio dopo il 12° mese al 5° livello, che conserverà anche dopo la trasformazione del contratto di Formazione e Lavoro, dopo 24 mesi, in contratto a tempo indeterminato.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Conoscenza dell'attività organizzativa e obiettivi commerciali e qualitativi dell'azienda.
2. Conoscenza dell'attività e organizzazione del locale.
3. Principi relativi al comportamento con la clientela e i rapporti interpersonali.
4. Formazione alla vendita con tutte le sue manifestazioni, dalla istruzione al contatto con il pubblico ad un idoneo addestramento al corretto uso del registratore di cassa e alle operazioni contabili connesse (es.: valuta estera, carta di credito, etc.).
5. Apprendimento ed applicazione delle tecniche espositive secondo il lay-out aziendale, nonché secondo le prescrizioni in materia di deperibilità di merci e/o prodotti.
6. Tecniche di immagazzinamento e rotazione dei prodotti.
7. Conoscenza specifica delle attrèzzature del reparto in cui opera, tra cui bilance elettroniche, prezzatrici, ecc.
8. Conoscenza e applicazione delle norme igienico-sanitarie vigenti.

Dopo un adeguato periodo propedeutico all'attività, il giovane inizierà ad operare in prima persona, in modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.

L'addestramento teorico-pratico sarà realizzato sotto la guida del responsabile dell'Unità di inserimento o da persona da questi delegata, anche con affiancamento di personale già qualificato ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni al locale.

ITER PER LA FORMAZiONE PROFESSIONALE DELL'IMPIEGATO DI CONCETTO

Il giovane sarà inquadrato all'atto dell'assunzione al 5° livello con passaggio dopo il 12° mese al 4° livello. Alla trasformazione del contratto di Formazione e Lavoro in contratto a tempo indeterminato, dopo 24 mesi, sarà inquadrato al 3° livello.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Conoscenza dell'attività organizzativa e obiettivi commerciali e qualitativi dell'azienda.
2. Conoscenza dell'attività e organizzazione dell'ufficio o servizio.
3. Principi relativi al comportamento interpersonale con enti e funzioni interne ed

esterne.
4. Rilevazioni ed elaborazioni di pratiche anche complesse di natura tecnica o amministrativa che richiedono autonomia operativa secondo indicazioni e procedure aziendali.
5. Apprendimento ed esecuzione di lavori vari di segreteria con particolare riguardo alla corrispondenza e alla dattilografia.
6. Conoscenza ed utilizzo di attrezzature o macchine specifiche (macchine per scrivere, calcolatrici, etc).

Dopo un adeguato periodo propedeutico all'attività il giovane inizierà ad operare in prima persona in modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.

L'addestramento teorico pratico sarà realizzato sotto la guida del responsabile dell'ufficio o servizio interessato, o da persona da questi delegata, anche con l'affiancamento di personale già qualificato ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni.

ITER PER LA FORMAZ IONE PROFESSIONALE DEL PROGRAMMATORE

Il giovane sarà inquadrato all'atto dell'assunzione al 5° livello con passaggio dopo il 12° mese al 4° livello. Alla trasformazione del contratto di Formazione e Lavoro in contratto a tempo indeterminato, dopo 24 mesi, sarà inquadrato al 3° livello.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Conoscenza dell'attività organizzativa e obiettivi commerciali e qualitativi dell'Azienda.
2. Conoscenza dell'attività e organizzazione dell'ufficio o servizio.
3. Apprendimento del linguaggio di programmazione usato in azienda.
4. Conoscenza ed utilizzo di terminali-video o Personal Computer.
5. Definizione della struttura logica di un programma (Diagramma a blocchi.)
6. Trasformazione della logica di programma in "istruzioni macchina".
7. Verifica della validità del programma.
8. Costituzione della documentazione del programma.
9. Apprendimento della tecnica di interfaccia con la banca-dati.
10. Conoscenza utility di supporto alla programmazione.

L'addestramento teorico-pratico sarà realizzato sotto la guida del responsabile dell'ufficio o da persona da questi delegata con l'ausilio di corsi di formazione specialistici presso la casa fornitrice dell'Hard-wear.

ITER PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL CUOCO

Il giovane sarà inquadrato all'atto dell'assunzione al 6° livello, con passaggio dopo il 12° mese al 5° livello. Alla trasformazione del contratto di Formazione e Lavoro in contratto a tempo indeterminato, dopo 24 mesi, sarà inquadrato al 4° livello.

La formazione sarà finalizzata a:
1. Conoscenza dell'attività organizzativa e obiettivi commerciali e qualitativi dell'Azienda.
2. Conoscenza dell'attività e organizzazione del locale.
3. Conoscenza specifica delle attrezzature del reparto in cui opera, tra cui forni, celle frigorifere, affettatrici, friggitrici, griglie elettriche, ecc.
4. Apprendimento delle tecniche di preparazione, elaborazione, somministrazione, esposizione, conservazione dei prodotti alimentari.
5. Conoscenza e applicazione delle norme igienico-sanitarie, ed igienico alimentari vigenti.
6. Conoscenza e applicazione delle norme di comportamento nell'espletamento del servizio alla clientela.

Dopo un adeguato periodo, propedeutico all'attività, il giovane inizierà ad operare in prima persona, in modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.

L'addestramento teorico-pratico sarà realizzato sotto la guida del responsabile dell'Unità di inserimento o da persona da questi delegata anche con affiancamento da personale già qualificato ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni al locale.

ITER PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL GASTRONOMO

Il giovane sarà inquadrato all'atto dell'assunzione al 5° livello con passaggio dopo il 12° mese al 4° livello, che conserverà anche dopo la trasformazione del contratto di formazione e lavoro, dopo 24 mesi, in contratto a tempo indeterminato.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Conoscenza dell'attività organizzativa e obiettivi commerciali e qualitativi dell'azienda.
2. Conoscenza dell'attività e organizzazione del locale.
3. Principi relativi al comportamento con la clientela e rapporti interpersonali.
4. Formazione alla vendita in tutte le sue manifestazioni, con particolare attenzione al contatto con il pubblico.
5. Apprendimento e applicazione delle tecniche di preparazione, esposizione e

conservazione di tutti i prodotti di gastronomia.
6. Conoscenza e applicazione delle norme igienico sanitarie ed igienico alimentari vigenti.
7. Conoscenza specifica delle attrezzature del reparto in cui opera ira cui affettatrici, bilance elettroniche, prezzatrici, ecc.

Dopo un adeguato periodo propedeutico all'attività, il giovane inizierà ad operare in prima persona, in modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.

L'addestramento teorico pratico sarà realizzato sotto la guida del responsabile dell'unità di inserimento o da persona da questi delegata, anche con l'affiancamento di personale già qualificato ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni al locale.

ITER PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL RESPONSABILE ATTIVITA' (grill—autobar)

Il giovane sarà Inquadrato all'atto dell'assunzione al 3° livello con passaggio dopo il 12° mese al 2° livello. Alla trasformazione del contratto ai Formazione e Lavoro in contratto a tempo indeterminato, dopo 24 mesi, sarà inquadrato al 1° livello.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Conoscenza dell'attività organizzativa e obiettivi commerciali e qualitativi dell'Azienda.
2. Conoscenza dell'attività e organizzazione dell'Unità di Vendita.
3. Principi relativi al comportamento interpersonale con enti e funzioni interne ed esterne.
4. Rilevazione ed elaborazione di pratiche anche complesse di natura tecnica o amministrativa che richiedono autonomia operativa secondo indicazioni, e procedure aziendali.
5. Conoscenza delle tecniche e procedure di gestione di un Punto di Vendita (autobar) o di un settore di esso (grill) sia sotto l'aspetto commerciale che amministrativo.
6. Coordinamento dell'attività di addetti secondo indicazioni e prassi aziendali.
7. Conoscenza ed utilizzo degli impianti ed attrezzature in dotazione delle Unità di Vendita.
8. Conoscenza delle tecniche di previsione vendite e procedure per la elaborazione del budget.

Dopo un adeguato periodo propedeutico all'attività, il giovane inizierà ad operare In prima persona, in modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.
L'addestramento teorico-pratico sarà realizzato sotto la guida di funzionari aziendali o da persona da questi delegata, anche con l'affiancamento di personale

già qualificato, ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni.

ITER PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DELL'INTERNO RISTORAZIONE

Il giovane sarà inquadrato all'atto dell'assunzione al 7° livello con passaggio dopo il periodo di prova al 6° livello che conserverà anche dopo la trasformazione del contratto di Formazione e Lavoro, dopo 24 mesi, in contratto a tempo indeterminato.

La formazione sarà finalizzata a:

1. Preparazione e pulizia sala ristorante e cucina, pulizia e stoviglie e pentolame, preparazione non elaborate di piatti freddi (in salate, macedonie, affettati, ecc.) sbarazzo tavoli.
2. Conoscenze generiche sulle attività specifiche dei settori cucina e ristorante.
3. Conoscenza dell'attività organizzativa e obiettivi commerciali e qualitativi dell'azienda.
4. Conoscenza dell'attività ed organizzazione del locale.
5. Conoscenza generica delle attrezzature del reparto in cui opera, tra cui forni, celle frigorifere, affettatrici, friggitrici, griglie elettriche, ecc.
6. Conoscenza ed applicazione delle norme igienico-sanitarie vigenti.
7. Conoscenza ed applicazione delle tecniche di immagazzinamento e rifornimento dei prodotti alimentari.

Dopo un adeguato periodo propedeutico all'attività, il giovane inizierà ad operare in prima persona, in modo da verificare ed approfondire le nozioni teorico-pratiche apprese.

L'addestramento teorico-pratico sarà realizzato sotto la guida del responsabile dell'Unità di inserimento o da persona da questi delegata, anche con affiancamento da personale già qualificato ed eventualmente con l'ausilio di esperti esterni al locale.

ALLEGATO B)

a - Zone Autobar

Zona n. 1 Crocetta Sud, Valle Scrivia Est, Valle Scrivia Ovest, Rio dei Cocchi Ovest, Rio Ghidone O, Rio Ghidone E, Crocetta N, Villanova S, Bormida O, Casteinuovo Scri-via E, Castelnuovo Scrivia O.

Zona n. 2 Campora E, Brugnato O, Ceriale N, Valle Chiappa S, Riviera N, Bordighera N, Piani d'Invrea N, S. Ilario S, Bordighera S, Castellaro N, Magra O, Riviera S, Conioli S, Case Lidora O, S. Ilario N, Ceriale S.

Zona n. 3 Scarmagno E, Cigliano N, Cigliano S, Lambro S, Pero N, Scarmagno O, Pero S, Villarboit N, Ai Laghi, Settimo Torinese Nord, Sud, Est, S. Vincent.

Zona n. 4 Villoresi E, Verbano E, Brugghiera O, Lario E, Assago O, Rozzano N, Rho, Verbano O, Lario O, S. Zenone O, S. Giuliano E, S. Giuliano O, Muggiano O, Muggiano E.

Zona n. 5 Brianza N, Valtrmpia N, Valtrompia S, Brianza S, Ghedi E, Ghedi O, Cologno Monzese E, Carugate O, Carugate E, Cascina Gobba O, Cremona N, S. Donato E, S. Donato O, S. Giacomo S.

Zona n. 6 Campogalliano E, Po Brennero O, Povegliano E, Tortona S, Nure S, Campogalliano O, Tugo E, Tugo O, S. Bene-detto E, Tortona N, Stradella N, Medesano O, S. Martino O.

Zona n. 7 Sciliar O, Nogaredo E, Montealto N, Montealto S, Adige Brennero E, Trens O, Trens E, Isarco E, Paganella E, Paganella O, Laimburg O, Montebaldo N, Nogaredo O, Villa Morosini O, Tesina S.

Zona n. 8 Gonars S, Fella E, Zugliano E, Piave E, Piave O, Bazzera.S, Ledra E, Arino N, Arino S, Villabona 5, Villabona N, Zugliano O, Gonars N, Calstorta N, Duino S, Duino N.

Zona n. 9 Castelbentivoglio O, Adige E, Adige O, La Pioppa S, La Pioppa N, Secchia E, Sillaro O, Castelbentivoglio E, Rubicone E, Montefeltro O, S. Pelagio O.

Zona n. 10 Peretola N, Montequiesa N, Peretola S, Castagnolo E, Versilia E, Versilia O, Roncobilaccio E, Aglio O, Firenze N, Migliarino N, Migliarino S, Bisenzio E, Bisenzio O.

Zona n. 11 Giove O, Mascherone E, Mascherone O, Badia al Pino E, Salaria E, Salaria O, Flaminia E, Flaminia O,Giove E, Lucignano E, Reggello O, Fabro O, Reggello E.

Zona n. 12 Tirreno E, Civita N, Civita S, Colle Tasso N, Tirreno O, Tuscolana O, Valle Aterno O, Tolfa O, Arrone E, Colle Tasso S, Montevelino.

Zona n. 13 Metauro E, Conero E, Chienti E, Foglia O, Vomano O, Esino O, Vomano E, Tortoreto O, Piceno E, Torre Cermano E, Conero O, Foglia E, Esino E, Alento O.

Zona n. 14 Murge O, Calaggio N, Dolmen N, S. Trifone Est, Torre Fantine E, Sangro O, Rio Vivo E, Rio Vivo O, Daunia E, Daunia O, Canne della Battaglia O, Murge E, Torre Alemanna N.

Zona n. 15 Alfaterna O, Mirabella N, Campaga O, Torre Annunziata O, Alfaterna E, Irpinia N,Mirabella S, S. Nicola O, Casilina E, Teano O, Vesuvio N, Irpinia S,

Salerno O, Salerno E, Astroni N, Astroni S.

Zona n. 16 Frascineto O, Sala Consuma E, Sala Consilina O, Villa S. Giovanni O, Cosenza E, Bisignano O, Villa S. Giovanni E, S. Eufemia Lamezia E, Frascineto E, Rosarno O, Rogliano O.

Zona n. 17 Termini Imerese N, Termini Imerese S, Tindari N, Tindari S, Barracca O, Aci S. Antonio E.

b — Aree Grill

Area n. 1 Giovi O, Piani d'Invrea S, Domo E, Bettole di Novi E, Magra E, Stura O.

Area n. 2 Novara N S, Arda EO, Somaglia E, Villoresi O, San Zeno-ne E, Sornaglia O, Villarboit S.

Area n. 3 Sebino, Brembo, S. Giacomo N, Po Brennero E, Stradella S, Cremona S, S. Martino E, Medesano E.

Area n. 4 Scaligera, Fratta S, Adige Brennero S, Laimburg E, Campiolo O, Limena, Fratta N.

Area n. 5 Secchia O, Bevano O, Montefeltro E, bevano E, Cantagallo Sillaro E, Po E, Po O.

Area n. 6 Serravalle Pistoiese, Aglio E, Roncobilaccio O, Chianti, Montepulciano, Badia al Pino O, Ristorante Aglio O, Ristorante Roncobilaccio Est.

Area n. 7 Frascati, Feronia, Tevere E, Tevere O, Fabro E.

Area n. 8 Dolmen S, Ofanto N, Torre Cerrano O, Chienti O, Metauro O.

Area n. 9 S. Nicola E, Torre Annunziata E, Casilinia O, La Macchia E, La Macchia O, Campagna E, Teano E.

Zone Manutenzione

Zona n.1 Villarboit Sud, Piani d'Invrea Sud, S. Vincent, Scarmagno Est, Scarmagno Ovest, Settimo Torinese Nord, Settimo Torinese Sud, Settimo Torinese Est, Rio dei Cocchi Est, Rio dei Cocchi Ovest, Villanova Sud, Rio Ghidone Est, Rio Ghidone Ovest, Case Lidora Est, Case Lidora Ovest, Villarboit Nord, Bordighera Nord, Bordighera Sud, Conioli Sud, Valle Chiappa Sud, Ceriale Nord, Cenale Sud, Piani d'Invrea Nord, Crocetta Sud, Crocetta Nord, Cigliano

Nord, Cigliano Sud.

Zona n.2 Novara, Dorno, Villoresi Ove8t, Stradella Sud, Bettole di Novi Est, Giovi Ovest, S. Ilario Sud, Campora Est, Stradella Nord, Tortona Nord, Tortona Sud, Castelnuovo Scrivia Est, Casteinuovo Scrivia Ovest, Valle Scrivia Est, Valle Scrivia Ovest, S. Ila- rio Nord, Brughiera Ovest, Verbano Est, Verbano Ovest, Lario Est, Lario Ovest, Villoresi Est, Pero Nord, Rho, S. Giuliano Est, S. Giuliano Ovest, Rozzano Nord, Assago, Muggiano Est, Muggiano Ovest, Lambro Sud, Ai Laghi.

Zona n. 3 Adige Brennero Est, Adige Brennero Ovest, S. Giacomo Nord, Sebino, Brembo, Trens Est, Trens Ovest, Isarco Est, Sciliar, Laimburg Est, Laimburg Ovest, Paganella Est, Paganella Ovest, Nogaredo Est, Povegliano Est, Po Brennero Est, Montealto Nord, Mon tealto Sud, Montebaldo Nord, S. Giacomo Sud, Ghedi Est, Ghedi Ovest, Valtrompia Nord, Valtrompia Sud, Brianza Nord, Brianza Sud, Nogaredo Ovest, Po Brennero Ovest, Carugate Est, Carugate Ovest, Cascina Gobba Est, Cascina Gobba Ovest, S. Donato Est, S.Donato Ovest, Cologno Monzese.

Zona n. 4 Tratta Nord, Tratta Sud, Limena, Scaligera, Po Est, Villa Morosini Ovest, Tesina Sud, Po Ovest, Adige Est, Adige Ovest, S. Pelagio Ovest, Arino Nord, Arino Sud, Villabona Nord, Villabona Sud, Bazzera Sud, Piave Est,Piave Ovest, Calstorta Nord, Gonars Nord, Gonars Sud, Zugliano Est, Zugliano Ovest, Duino Nord, Duino Sud.

Zona n. 5 Somaglia Est, Somaglia Ovest, Arda, S. Martino Est, Secchia Ovest, Cremona Sud, S. Zenone Est, Cremona Nord, Medesano Est, Medesano Ovest, Tugo Est, Tugo Ovest, S. Benedetto Est, Riviera Nord, Riviera Sud, Brugnato Ovest, Magra Est, Magra Ovest, Secchia Est, 5. Martino Ovest, Campogalliano Est, Campogalliano Ovest, Versilia Est, Versilia Ovest, Nure Sud, S. Zenone Ovest.

Zona n. 6 Cantagallo, Sillaro Est, Bevano Est, Bevano Oveat, Montefeltro Est, Metauro Ovest, Roncobilaccio Ovest, Aglio Est, La Pioppa Nord, La Pioppa Sud, Castelbentivoglio Est, Castelbentivoglio Ovest, Sillaro Ovest, Rubicone Est, Montefeltro Ovest, Foglia Est, Metauro Est, Esino Est, Esino Ovest, Roncobilaccio Est, Aglio Ovest.

Zona n. 7 Montequiesa, Migliarino Nord, Migliarino Sud, Castagnolo Est, Serravalle Pistoiese, Chianti, Badia al Pino Ovest, Montepulciano, Fabro Est, Tevere Est, Tevere Ovest, Firenze Nord, Peretola Nord, Peretola Sud, Bisenzio Est, Bisenzio Ovest, Reggello Est, Reggello Ovest, Badia al Pino Est, Lucignano Est, Fabro Ovest.

Zona n. 8 Giove Est, Giove Ovest, Flaminia Est, Flaminia Ovest, Feronia, Frascati, La Macchia Est, La Macchia Ovest, Salaria Est, Salaria Ovest, Tolta Ovest, Tirreno Est, Tirreno Ovest, Arrone Est, Colle Tasso Nord, Colle Tasso Sud, Civita Nord, Civita Sud, Valle Aterno Nord, Montevelino, Tuscolana Ovest.

Zona n. 9 Chienti Ovest, Dolmen Sud, Ofanto Nord, Piceno Est, Tortoreto Ovest, Vomano Est, Vomano Ovest, Torre Cerrano Est, Torre Cerrano Ovest, Alento Ovest, Sangro Ovest, Rio Vivo Est, Torre Fantine Est, Daunia Est, Daunia Ovest, Chienti Est, Conero Ovest, Lesiria Est, Torre Alernanna, Ofanto Sud, Canne della Battaglia, Dolmen Nord, Murge Est, Murge Ovest.

Zona n. 10 Casilina Est, Casilina Ovest, Mirabella Nord, Mirabella Sud, Calaggio Nord, Calaggio Sud, Teano Est, S. Nicola Est, Torre Annunziata Est, Vesuvio Nord, Irpinia Nord, Irpinia Sud, Torre Annunziata Ovest, Astroni Nord, Astroni Sud.

Zona n. 11 Campagna Est, Alfaterna, Teano Ovest, S. Nicola Ovest, Salerno Est, Salerno Ovest, Campagna Ovest, Sala Consilina Est, Sala Consilina Ovest, Frascineto Est, Frascineto Ovest, Bisignano Ovest, Cosenza Est, Rogliano Ovest, S. Eufemia Lamezia Est, Rosarno Ovest, Villa S. Giovanni Est, Villa S. Giovanni Ovest, Olivarella, Tindari Nord, Tindari Sud, Termini Irnerese Nord, Termini Imerese Sud, Barracca Ovest, Aci S. Antonio Est.