ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE BERNARDI S.P.A.

In data 25/9/97 tra la Società
BERNARDI SPA rappresentata dai Sigg. Franco Alborghetti e Rodolfo Guerini, assistiti dal Dott. Flavio Mattiuzzo;

e le Organizzazioni Sindacali Nazionali
FILCAMS-CGIL rappresenta dal Sig. Silvano Conti
FISASCAT-CISL rappresentata dalla Sig.ra Luciana Cirillo
UILTuCS-UIL rappresentata dai Sigg. Pierluigi Paolini e Marco Marroni
unitamente al Coordinamento delle strutture e dei delegati

si è stipulato il seguente accordo

PREMESSA

Le parti si danno atto che nel corso dell'incontro intervenuto il 17/9/97 la Società BERNARDI S.p.A. ha denunciato una situazione di decrementi dei livelli di vendita in un contesto caratterizzato da incrementi dei costi e da condizioni generali di crisi del mercato.
L'Azienda ha affermato, di conseguenza, la necessità di pervenire alla razionalizzazione della rete di vendita con l'intenzione di realizzare interventi, con particolare riferimento ai punti vendita minori, allo scopo di favorire lo sviluppo di iniziative imprenditoriali autonome.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti, nel pieno rispetto delle proprie autonomie e ruoli, convengono sull'importanza di realizzare un sistema di relazioni sindacali o di informazioni coerente con la prima parte del CCNL del 3/11/94 e convengono che le informazioni a carattere aziendale, fatte salve le normali esigenze di autonomia imprenditoriale e di riservatezza ad essa collegata, saranno fornite su iniziativa dell'Azienda o su richiesta delle OO.SS. di norma almeno semestralmente, ed entro il primo quadrimestre di ogni anno nei seguenti contenuti:

A) A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE in questa sede saranno fornite informazioni di RILEVANZA GENERALE dell'Azienda riguardanti:

- l'andamento economico;
- gli investimenti;
- le strategie commerciali ed i programmi finalizzati al potenziamento della presenza dell'Azienda ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali;
- accordi relativi a costituzione di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, concentrazioni, fusioni, acquisizioni di rilevanti partecipazioni societarie;
- introduzioni di nuove tecnologie e conseguenti corsi di formazione e riqualifica del personale;
- nuovi insediamenti ed eventuali nuovi modelli organizzativi relativamente all'apertura di grandi superfici;
- situazioni specifiche in rapporto all'organizzazione del lavoro ed all'andamento e prospettive dell'occupazione;
- processi di terziarizzazione;
- lavoro interinale.

B) A LIVELLO PROVINCIALE E DI UNITA' PRODUTTIVA

In questa sede verranno fornite informazioni e si darà luogo al confronto, in occasione di periodici incontri al fine di realizzare intese relativamente a:
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità territoriali e/o delle unità produttive;
- organici, loro composizione e organizzazione del lavoro;
- occupazione part-time e lavoro supplementare;
- ambiente di lavoro e tutela della salute anche in relazione ad eventuali conseguenze delle innovazioni tecnologiche;
- obiettivi e risultati economici con articolazione dei dati riferiti alla produttività;
- professionalità e livelli di inquadramento;

Inoltre si concorda sulla necessità di considerare il Punto Vendita e la Sede come luoghi in cui si esercitano i diritti di informazione.
In particolare l'Azienda in ogni Unità Produttiva (Punto Vendita e Sede), salvo diverso accordo tra le parti, si confronterà con i delegati sindacali (RSU/RSA) in merito alle seguenti materie:
- informazioni relative al bilancio di previsione nel PV, comprensivo degli obiettivi di politica commerciale, di servizio al consumatore, indici di produttività, organici;
- informazioni relative al bilancio consuntivo del PV;
- informazioni utili riguardanti la formazione e gli iter di carriera che si svolgono nella unità produttiva;
- metterà a disposizione per la loro consultazione tutti i dati mensili relativi a:
· ore straordinarie e supplementari per reparto e numero dei dipendenti;
· situazione ferie, permessi;
· situazione flessibilità e recuperi;
· situazione ambiente di lavoro e sicurezza;

· elenco contratti a termine;
· graduatoria richieste PT/FT;
- metterà a disposizione per la loro consultazione tutti i dati mensili relativi alla gestione commerciale;
- andamenti vendite suddivisi per reparto;
- scostamenti rispetto al preventivo per reparto;
- andamento ammanchi inventariali;
- andamento parametri di produttività;
- andamento assenze.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che l'organizzazione del lavoro deve essere funzionale al miglioramento della qualità globale del servizio offerto alla clientela nonchè, al fine di conseguire quanto sopra, oltre che ad un più razionale e miglior utilizzo degli impianti, più elevati livelli di produttività, una più equa ripartizione dei carichi di lavoro ed un più efficace servizio alla clientela, le parti si confronteranno a livello nazionale e/o territoriale e/o di punto vendita per realizzare eventuali intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme di tutte le variabili che ad essa concorrono.
Le parti concordano di superare la situazione esistente all'interno del magazzino, riferita all'utilizzo di forza-lavoro non direttamente dipendente dall'Azienda attraverso l'assunzione entro il 31/12/97 dei lavoratori interessati.

PART-TIME

I lavoratori interessati a tale contratto devono essere coinvolti nei processi informativi e partecipativi aziendali senza che la loro prestazione ridotta, costituisca elemento discriminatorio.
Le parti convengono che il lavoro a tempo parziale rappresenta uno strumento di flessibilità che, nell'ambito dell'evoluzione di modelli organizzativi della distribuzione organizzata, può assicurare una migliore qualità del servizio ai consumatori, oltre che essere una forma di rapporto di lavoro che può rispondere ad esigenze individuali.
In questo contesto compatibilmente con la situazione organizzativa delle singole unità, rispetto alle nuove assunzioni verrà dato prioritario corso alle richieste di trasformazione FT e PT o viceversa formulata dal personale in forza.
A tale fine faranno testo le domande presentate con ordine di precedenza legato alla data di presentazione.
Si concorda altresì che, rispetto all'organico complessivo la percentuale di lavoratori a tempo parziale non sia inferiore al 15% e che l'orario di lavoro individuato consenta la piena copertura previdenziale.

STRAORDINARIO

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL, sentito il Consiglio di Azienda o il Delegato Territoriale, solo in casi eccezionali a fronte di garantire il "Servizio alla Clientela", l'Azienda potrà richiedere prestazioni straordinarie con preannuncio di norma, ove possibile, 24 ore prima.
Al fine di consentire un contenimento dei costi aziendali si concorda per il personale delle filiali che le prestazioni straordinarie saranno compensate da altrettante ore di permesso a gruppi di 4 ore, in momenti di minor attività.
Le ore di straordinario di cui sopra, saranno maggiorate come previsto dall'art. 59 del CCNL.

LAVORO FESTIVO E DOMENICALE

Le parti esamineranno entro il mese di marzo di ogni anno aperture festive e domenicali dell'anno e si riserveranno di completare tale confronto successivamente alle delibere degli Enti preposti.
Tale confronto preventivo servirà a definire la riorganizzazione della distribuzione dell'orario di lavoro in funzione del maggior numero di giornate di apertura.
In particolare nel definire gli organici bisognerà:
- tener conto sia delle esigenze di servizio che di quelle dei singoli lavoratori;
- le ore prestate nelle festività e domenicali potranno essere incluse nel normale orario di lavoro settimanale ridefinendo la giornata di riposo settimanale.

Fatte salve le condizioni di miglior favore, per tutti i lavoratori le prestazioni lavorative nelle festività e domenicali dei mesi di dicembre e gennaio saranno retribuite con la maggiorazione dell'accordo provinciale ASCOM-OO.SS. della provincia di Udine.

FERIE - PERMESSI

Le parti concordano che entro il mese di marzo di ogni anno si stabilisca la programmazione annuale delle ferie.
Allo scopo di favorire il raggiungimento degli obiettivi previsti nel meccanismo di salario variabile in ordine alla fruizione dei permessi, le parti concordano di procedere a verifiche trimestrali nei punti vendita allo scopo di monitorare l'evoluzione della loro fruizione.

VESTIARIO

Al personale dei negozi che ne farà richiesta sarà fornito adeguato vestiario da utilizzare durante lo scarico merci.

SICUREZZA E TRASPORTO VALORI

Le parti si incontreranno per definire concretamente, sulla base dell'accordo con la Confcommercio relativo al D.L. 626/94, il numero dei delegati alla sicurezza e delle ore di permesso retribuito necessario alla loro formazione e alla loro attività.
Il personale, addetto al trasporto valori, sarà assicurato contro gli eventuali rischi, indipendentemente dal tragitto occorrente.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti concordano che l'Azienda si impegni in un programma, che si allega, di formazione rivolto a nuove figure di responsabili, ai nuovi assunti, ai lavoratori in Contratto di Formazione e Lavoro ed agli apprendisti.

INQUADRAMENTO

Le parti si incontreranno per definire un gruppo di lavoro paritetico per verificare l'inquadramento sulla base delle responsabilità assunte e delle mansioni svolte.

APPRENDISTATO

Facendo riferimento all'accordo regionale del Friuli Venezia Giulia in tema di apprendistato, le parti convengono che per le figure professionali inquadrate al terzo livello la durata dell'apprendistato sarà di 36 mesi limitatamente alle seguenti figure professionali:
- commesso/a specializzato provetto;
- vetrinista e contabile amministrativo.

Le retribuzioni saranno commisurate al 70% per i primi 18 mesi e all'85% per gli ultimi 18 mesi.

ASSEMBLEE PUNTI VENDITA

Si conviene in deroga all'articolo 35 della Legge 300/70 la possibilità di effettuare assemblee anche nei punti vendita con numero inferiore ai

parametri previsti, di norma al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora si effettuassero le assemblee a vendita aperta sarà garantito il presidio.

SALARIO VARIABILE

Le parti concordano sulla definizione di un meccanismo incentivante, articolato su differenti parametri nel seguente modo.

1) FATTURATO
Se il **fatturato conseguito** nel negozio sarà pari o superiore al budget stabilito dall'Azienda che sarà oggetto di informazione e valutazione (non oggetto di contrattazione) con le rappresentanze e le OO.SS. verrà corrisposto al singolo lavoratore un premio-incentivo come segue:

Fatturato come il Budget = Lit. 600.000
Fatturato + 4% su Budget = Lit. 900.000
Fatturato + 8% su Budget = Lit. 1.300.000

2) DIFFERENZE INVENTARIALI
Se le Differenze Inventariali annue del Punto Vendita non supereranno la percentuale del **1,8% sul fatturato** verrà corrisposto al dipendente un premio-incentivo pari a **Lit. 300.000**
N.B. Eventuali Differenze Inventariali positive costituiranno un non-raggiungimento dell'obiettivo.

3) FERIE E PERMESSI
Al raggiungimento dell'obiettivo zero di tutto il personale del negozio **L. 200.000**

4) DIFFERENZE CASSA
Se le Differenze Cassa non saranno negative oltre la percentuale dello **0.015% sul fatturato** verrà corrisposto al dipendente un premio-incentivo pari a **Lit. 200.000**

5) COSTI DIVERSI (Telefono/Economato)
Al contenimento dell'obiettivo che sarà costituito dal budget assegnato ad ogni negozio **L. 200.000**.

SALARIO VARIABILE PER IL PERSONALE DI MAGAZZINO E DELLA SEDE AMMINISTRATIVA

Il personale di magazzino e della sede amministrativa non facenti parte dei punti vendita, concorrerà al premio nella misura media dei risultati conseguiti dai negozi (totale raggiunto/numero persone).

Il meccanismo di salario variabile qui descritto non si applica per i lavoratori della sede amministrativa a cui sono riconosciuti trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto stabilito nel vigente CCNL.

ASTENSIONE FACOLTATIVA E OBBLIGATORIA

Le astensioni facoltative superiori al mese cadenti nei periodi compresi tra il 1 di ottobre e il 31 dicembre non danno diritto alla maturazione del premio.
L'astensione obbligatoria per maternità verrà considerata a tutti gli effetti periodo valido al conseguimento del premio e pertanto per tale periodo le lavoratrici matureranno in dodicesimi quanto di competenza.

INQUADRAMENTO PER DIPENDENTE PART-TIME PER CORRESPONSIONE PREMIO-INCENTIVO

Il premio-incentivo per il dipendente part-time sarà riproporzionato alle ore effettive lavorate.

Resta inteso che per la corresponsione del premio-incentivo l'anzianità lavorativa in Azienda dovrà essere superiore ad un anno di lavoro effettivo, e pertanto avranno diritto al premio di partecipazione tutti i lavoratori assunti in data precedente al 1 gennaio 1998.

EROGAZIONE PREMIO

Il premio sarà erogato unitamente alle spettanze relative ai mesi di gennaio/febbraio 1999.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà la decorrenza dal 1/1/98 e durata al 31/12/98.