ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
BERNARDI S.p.A.

In data 30/4/99 tra la Società
BERNARDI SPA rappresentata dai Sigg. Franco Alborghetti, Giorgio Gibellato e Fabrizio Masotti

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

si è stipulato il seguente accordo

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.

Inoltre a livello regionale si svolgeranno le relazioni previste per il livello di unità produttiva fino a 10 dipendenti.

B) A LIVELLO PROVINCIALE E DI UNITA' PRODUTTIVA SUPERIORE A 10 DIPENDENTI

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 e apprendistato;
    - · 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.

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 non sia inferiore a 24 ore settimanali.

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 e a raggiungere l'accordo entro la fine di aprile sulle materie suindicate e sulla conseguente programmazione degli orari.
In particolare nel definire gli organici bisognerà:
- tener conto sia delle esigenze di servizio che di quelle dei singoli lavoratori;
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 in vigore per l'anno di riferimento.

FERIE - PERMESSI

Le parti concordano che entro il mese di marzo di ogni anno si stabilisca la programmazione annuale delle ferie.

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 e per identificare un delegato di bacino per eventuali macroaree.
Il personale, addetto al trasporto valori, sarà assicurato con polizza che si allega 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 75% della paga base tabellare per i

primi 18 mesi e al 90% della paga base tabellare per gli ultimi 18 mesi.
Inoltre le parti convengono sulla possibilità di assumere apprendisti al IV livello per le mansioni previste per una durata di 24 mesi con retribuzione del 75% della paga base tabellare per i primi 12 mesi e del 90% della paga base tabellare per i secondi 12 mesi e apprendisti al V livello per le mansioni previste per una durata di 12 mesi con retribuzione pari al 90% della paga base tabellare.
Quest'ultima figura verrà qualificata in ogni caso alla scadenza dei 12 mesi. Il lavoratore all'8 mese sarà oggetto di verifica ed in caso di esito positivo, gli sarà comunicato la sua eventuale conferma.
Si concorda inoltre, che le 120 ore di formazione esterna sono da intendersi per le persone con titolo di studio di licenza media inferiore, mentre per il diploma di media superiore saranno di 80 ore.
La formazione esterna sarà programmata quando i contenuti dei programmi didattici, saranno definiti dal Ministero del lavoro, fino a quel tempo l'addestramento sarà fornito dalla formazione aziendale, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, con contenuti inerenti alla specializzazione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro.
Si concorda che le percentuali relative al primo e secondo periodo del terzo livello, del secondo periodo del quarto e per l'intero periodo del quinto avrà decorrenza dal 1/5/1999 mentre quelle riferite al primo periodo del quarto livello decorreranno dal 1/2/2000.

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 purchè unitarie, ad esclusione di quelle indette per congressi e assemblee di organizzazione di norma al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora si effettuassero le assemblee a vendita aperta sarà garantito il presidio.

SALARIO VARIABILE

a) Il meccanismo in quanto sperimentale avrà decorrenza dal 01/01/99 ed avrà termine il 31/12/99. Le parti s'impegnano a verificare, entro tale data, gli eventuali correttivi.

b) Il salario variabile avrà due parametri: **vendite e differenze inventariali.**

1) Vendite: prendendo a riferimento il consuntivo dei mesi dell'anno precedente, verranno premiate
mensilmente le prime dieci posizioni che in percentuale avranno registrato le migliori performance.
Al premio concorreranno quindi tutti i negozi a condizione che esista il mese di riferimento dell'anno precedente. Saranno esclusi dal meccanismo incentivante, per un mese, solo i negozi protagonisti di vendite straordinarie (cioè dall'ultimo giorno di vendita regolare al primo successivo) saranno invece inclusi i negozi dove si effettuano vendite promozionali e/o saldi e

punti vendita ristrutturati.
La possibilità di raggiungimento del premio verrà allargata a diciassette posizioni nel caso di un raggiungimento del + 10% medio bimensile sulle vendite da parte di tutta l'Azienda.
I bimestri sono da considerarsi (gennaio/febbraio - marzo/aprile etc.....).
I primi dieci negozi classificati nel mese riceveranno il premio di lit. 100.000 per ogni lavoratore, a cadenza mensile. Nel caso di raggiungimento nel bimestre del +10% saranno ulteriormente premiate le posizioni dal 11° al 17° posto sia nel primo che nel secondo mese del bimestre in esame. In questo caso i premi saranno erogati bimensilmente. Si conviene che rispetto all'ultima posizione vengano premiate le posizioni ex-aequo.
L'Azienda si impegna a fornire ai negozi, da esporre in bacheca sindacale, debita informazione con cadenza settimanale sull'andamento delle vendite.
L'Azienda si impegna inoltre a fornire alle Organizzazioni Sindacali e alle Rappresentanze Sindacali con cadenza mensile i risultati sugli andamenti delle vendite.

2) Differenze Inventariali: il premio sarà di lit. 300.000 per ogni lavoratore dei negozi che non supereranno la percentuale del 1,6% (negativo). Il premio sarà erogato annualmente e corrisposto nella mensilità di febbraio successiva all'anno di competenza.

c) Per i lavoratori della Sede e del Magazzino si conviene che, dal 01/03/99, entrerà in vigore il servizio mensa così, come da regolamentazione in allegato. Le parti si impegnano, inoltre, per i sopracitati lavoratori a ricercare al momento della verifica del meccanismo del salario variabile parametri di produttività/efficienza/qualità della prestazione.

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 per le differenze inventariali.
Inoltre le astensioni facoltative superiori a 15 giorni nel mese di competenza non daranno diritto all'incentivo mensile sulle vendite.
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.

EROGAZIONE PREMIO

Il premio sarà erogato mensilmente e bimensilmente per il parametro relativo alle vendite e per quanto riguarda il parametro delle differenze inventariali con le spettanze relative ai mesi di febbraio successivo all'anno di competenza.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà la decorrenza dal 1/1/1999 e durata al 31/12/2002