CGIL FILCAMS

FISASCAT CISL

UILTuCS

# ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
# BILLA ITALIA Srl - Billa A.G.

**Collazione Contratti**
**30 ottobre 1998 - 27 giugno 2002**

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**
**BILLA ITALIA Srl - BILLA A.G. Sede Secondaria in Italia**
**a Carmignano di Brenta (PD)**

Il giorno 26 settembre 2002 presso la Sede della F.I.S.A.S.C.A.T. C.I.S.L. di Mestre (VE) si sono incontrati:

- Billa Italia SRL e Billa A.G. Sede Secondaria in Italia a Carmignano di Brenta (PD) rappresentate dal procuratore speciale Sig. Lorenzo Calzavara,

e

- la Filcams Cgil rappresentata dal Responsabile Regionale del Veneto Sig. Sergio Franceschini;
- la Fisascat Cisl rappresentata dal Responsabile Regionale del Veneto Sig. Riccardo Camporese;
- la Uiltucs Uil rappresentata dal Responsabile Regionale del Veneto Sig. Gianni Callegaro;
- per la collazione degli articoli dei 2 contratti integrativi aziendali, sottoscritti il 30/10/1998 ed il 27/6/2002 presso l'Unione Industriali di Treviso (così come previsto nella nota a verbale del C.I.A. 27/6/2002)

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

Il presente contratto, salvo decorrenze specifiche per i singoli istituti, entra in vigore l'1.7.2002 e scade il 31.12.2004.

Si applica al personale dipendente di Billa A.G. Sede secondaria in Italia a Carmignano di Brenta (PD) e Billa Italia srl, con esclusione del personale iscritto a libro matricola presso il Centro distributivo di Carmignano di Brenta, per il quale è in vigore uno specifico contratto integrativo.

**ART.2 Informazioni e sistema di relazioni sindacali**

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

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

**Informazioni a livello regionale**: annualmente, di norma entro il primo quadrimestre o quando una delle parti ravvisi l'opportunità, l'Azienda provvederà ad informare le OO.SS. sui seguenti argomenti:

- andamento occupazionale e riflessi di eventuali processi di riorganizzazione;

programmi che comportino processi di ristrutturazione e di concentrazione, di internazionalizzazione e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale;

interventi di formazione del personale;

utilizzo della flessibilità;

esame del rapporto di cui all'art.9 L.125/91;

piani di sviluppo ed eventuali aggiornamenti della politica commerciale

**nformazioni a livello di filiale:**

;i conferma la disponibilità ad aprire momenti di confronto finalizzati al aggiungimento di possibili intese.

Mensilmente l'azienda informerà le RSU e periodicamente, qualora ichiesto, il sindacato provinciale, sull'andamento del relativo Punto di endita con particolare riguardo agli indicatori aziendali presi a riferimento per l'erogazione del premio per obiettivi.

Il referente aziendale quale interlocutore delle RSU è in prima battuta il Responsabile della Filiale e successivamente l'Ispettore di Zona di comparto.

Il confronto con le RSU si attiverà al verificarsi di eventi che investono l'assetto della filiale e che concernono:

- l'organizzazione del lavoro; ovvero il programma annuale di flessibilità, il ricorso allo straordinario o al lavoro supplementare per i lavoratori part time, l'orario di lavoro, il programma annuale delle ferie, organici
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione del Punto di vendita
- variazioni al programma annuale di flessibilità
- variazioni al programma annuale ferie.

Il sistema di relazioni sindacali deve essere improntato sui principi di correttezza e buona fede. A questo fine, ogniqualvolta a livello territoriale (singola filiale o bacino) si manifestino divergenze significative sulla interpretazione della normativa vigente in materia di rapporto di lavoro, si dovrà coinvolgere la Commissione tecnica.

La Commissione tecnica ha lo scopo di comporre preventivamente eventuali controversie sulla applicazione della normativa vigente in materia di rapporto di lavoro e si esprime solo all'unanimità. Ne fanno parte: i rappresentanti delle Segreterie regionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto integrativo aziendale, il responsabile del Personale dell'azienda, il rappresentante dell'Organizzazione dei datori di lavoro alla quale l'azienda aderisce, per un totale di nr. 5 componenti.



**Relazioni sindacali a livello regionale:** al livello regionale è assegnata la competenza di carattere generale nonché quanto attiene alla contrattazione aziendale e le informazioni di rilevanza generale.

**Relazioni sindacali a livello provinciale:** il livello provinciale avrà come soggetti riconosciuti Filcams Fisascat Uiltucs provinciali unitamente alle RSU; tale livello non costituisce un ulteriore livello di contrattazione, bensì ha la competenza sul confronto circa l'applicazione concreta degli istituti già disciplinati dal CIA Billa e quant'altro di rilevante a livello di singola filiale o di bacino provinciale.

**ART.3 Apprendistato e Contratti di Formazione Lavoro**

Negli incontri di cui all'art.2 comma 3), l'azienda fornirà preventivamente informazioni ai sindacati provinciali e regionali sul prevedibile fabbisogno di personale che sarà assunto attraverso l'utilizzo del CFL o dell'apprendistato.

L'azienda, per i dipendenti assunti attraverso contratti di formazione - lavoro o di apprendistato, procederà a periodiche verifiche sui risultati formativi raggiunti (per i CFL è prevista una verifica al sesto mese di attività e nel caso di esito positivo, fermo restando il regime contributivo e la normativa di Legge, si procederà alla conferma in servizio; copia di tale conferma verrà inviata per conoscenza alle OO.SS.).

Alla luce del confronto che si sta attivando a livello nazionale tra le parti sociali e che ha ad oggetto la revisione degli istituti dell'apprendistato e del contratto di formazione e lavoro, le Parti si impegnano ad incontrarsi non appena conclusa la novazione legislativa al riguardo, con l'obiettivo di procedere ad una armonizzazione del presente articolo con la nuova disciplina.

**ART. 3 Bis Apprendistato**

A decorrere dal 1/1/2003 saranno applicate le seguenti condizioni di miglior favore:

**Malattia**

Al personale assunto in qualità di apprendista, in caso di assenza certificata (con esclusione dei periodi di degenza), saranno corrisposte le medesime percentuali a carico dell'Azienda previste per il personale qualificato.

**Retribuzione**

Il trattamento economico degli apprendisti sarà il seguente:

- per la prima metà del periodo previsto dalla durata dei singoli rapporti di apprendistato, sarà riconosciuto il 75% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;

per la seconda metà del periodo previsto dalla durata dei singoli rapporti di apprendistato, sarà riconosciuto il 90% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.

**ercentuale di conferma**

Azienda si impegna a confermare al termine del tirocinio di apprenditato almeno l'80% dei rapporti instaurati a tale titolo.

**ormazione**

a formazione sarà preferibilmente svolta all'interno dei percorsi stabiliti lalle singole Regioni, anche attraverso le Società di gestione a tal uopo ıutorizzate dalle medesime, e/o tramite gli Enti Bilaterali competenti territorialmente.

**ART.4 Part time**

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

Le Parti in presenza della disciplina giuridica e contrattuale vigente hanno inteso rapportare l'istituto alle specifiche esigenze aziendali e concordano quanto segue ad integrazione della normativa generale:

ferma restando la volontarietà delle Parti, al fine di stabilire la priorità di passaggio da full time a part time e viceversa, a parità di mansioni per dipendenti già in forza alla singola Unità, si terrà conto dei seguenti:

- anzianità della richiesta
- carichi familiari
- anzianità di servizio
- professionalità del lavoratore richiedente

Annualmente le Parti, nell'ambito di quanto previsto dall'art.13 CCNL, nonché dall'art.2 del presente accordo, verificheranno gli effetti di tale nuova disciplina. Con pari cadenza verranno esaminate le richieste in essere e non riscontrate positivamente.

Verrà comunque data priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici in caso di rientro in servizio post - partum.

Per gli effetti di cui all'art.5 L.863/84, stanti le specifiche esigenze aziendali che devono consentire una elasticità tale da sopperire sia ai picchi dell'attività sia alle assenze del Personale, per assicurare un'equa ripartizione dei carichi di lavoro è ammessa la prestazione di lavoro supplementare, previa la volontarietà del lavoratore interessato.

Le ore supplementari verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115 CCNL e la maggiorazione del 35%.



Tale maggiorazione è comprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di Legge connessi alla prestazione supplementare e che, pertanto, si intendono in tal modo anticipatamente corrisposti (13a, 14a, ferie, permessi, retribuiti, TFR).

**ART.4 Bis Part time post maternità**

L'Azienda recepirà le richieste avanzate ai sensi dell'art.57 bis del C.C.N.L. 20/9/1999, con le seguenti modalità:

- nelle unità produttive che occupano da 19 a 49 addetti per 1 richiedente;
- nelle unità produttive che occupano oltre 49 addetti per 2 richiedenti.

La richiesta di passaggio a part/time dovrà essere formalizzata per iscritto con un preavviso di 40 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale si richiede la prestazione lavorativa ridotta.

Per quanto riguarda la priorità in caso di superamento dei limiti di cui sopra, si stabilisce che farà testo la data di presentazione della domanda.

**ART.5 Contratti a tempo determinato**

Le parti convengono sulla necessità di identificare ulteriori opportunità per lo sviluppo del mercato del lavoro mediante l'utilizzo del contratto a tempo determinato; ciò in linea con quanto previsto dalle Leggi e dal CCNL vigenti.

A tal fine, le Parti hanno individuato le seguenti fattispecie per le quali in aggiunta a quanto previsto dal CCNL e dalla Legge 230/62, è consentita la stipula di contratti a tempo determinato:

a) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per aspettativa, malattia, infortunio e ferie;

b) nuove aperture o riorganizzazioni

c) esigenze stagionali legate al periodo estivo (1 giugno - 30 settembre) o alle festività di fine anno (1 novembre - 15 gennaio) nonché per opportunità che le parti concorderanno.

Nei casi aggiuntivi sopra indicati il numero dei lavoratori che possono contemporaneamente essere in servizio per ogni Unità operativa con contratto a termine rispetto all'organico in forza a tempo indeterminato non potrà essere superiore a quattro unità ad eccezione di:

- nuove aperture o riorganizzazione per il quale si potranno assumere fino a otto persone entro i successivi sei mesi;
- uffici di Sede nei quali (per i casi a-b-c) si potranno assumere fino a otto persone;

- filiali presenti in località turistico balneari per le quali, limitatamente al periodo di riferimento 1 giugno - 30 settembre, si potranno assumere fino a otto persone.

Ai fini della determinazione di tale numero non si computano le assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dalla L.230/62 e successive proroghe, né con contratto di formazione lavoro e apprendistato

La durata del contratto a termine previsto dal presente articolo non potrà essere inferiore a due mesi e superiore a dodici mesi.

Ai lavoratori assunti con il presente articolo si applicherà il diritto di priorità come previsto dall'art.8 L.79/83 esclusi i casi in cui alla scadenza del contratto la valutazione sia riconducibile a valori negativi.

**ART.6 Missioni e rimborsi/km**

Il personale potrà essere inviato in missione per comprovate esigenze tecnico organizzative in un punto vendita diverso dalla propria filiale di appartenenza ad una distanza non superiore ai 14 km.

Oltre il "tratto" di franchigia, come sotto riportato, che verrà conteggiata dal luogo di residenza alla sede temporanea di lavoro, verrà corrisposto un rimborso chilometrico di euro 0,21 (fermo restando che qualora la normale percorrenza per raggiungere la filiale di appartenenza sia superiore al percorso relativo alla filiale di destinazione, non spetterà rimborso alcuno).

Determinazione della franchigia:

- dal 1/7/2002 la franchigia sarà rappresentata da KM 8;
- dal 1/7/2003 la franchigia sarà rappresentata da KM 4;
- dal 1/7/2004 la franchigia sarà abolita.

Al personale che si rendesse disponibile a svolgere attività lavorativa oltre i km 14 di cui sopra, verrà corrisposta una indennità chilometrica di euro 0,21 per ogni chilometro aggiuntivo, rispetto alla normale percorrenza, tra la filiale di destinazione e quella di appartenenza (fermo restando che qualora la normale percorrenza per raggiungere la filiale di appartenenza sia superiore al percorso relativo alla filiale di destinazione, non spetterà rimborso alcuno).

L'azienda al fine di favorire i propri collaboratori, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione del lavoro, si impegna a trasferirli nei Punti di vendita più vicini alle loro abitazioni.

Si conferma che il dipendente inviato in missione sarà assicurato da polizza "kasco" per i danni derivanti da urto, collisione, ribaltamento, anche determinati da colpa grave del conducente.



Tale polizza, pertanto, sostituisce una quota parte del rimborso chilometrico e non integra gli estremi di un benefit.

Resta a carico del lavoratore, che dovrà in ogni caso rispettare le norme stabilite dalle condizioni del contratto di assicurazione, la franchigia.

Copia della polizza verrà prodotta alle OO.SS.

Nel caso di acquisizioni di aziende o di rami d'azienda (e comunque in tutti i casi previsti dal Codice Civile e dalle vigenti disposizioni di conferimento anche di personale), le parti si incontreranno per armonizzare:

a) la salvaguardia occupazionale;

b) le necessità organizzative di mobilità e trasferimento del personale;

c) la determinazione dei "bacini" di eventuale riutilizzo del personale.

**ART. 7 Permessi aspettative**

1. L'azienda avendo riguardo alle specifiche esigenze organizzative, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa non retribuita per assistere un parente entro il 1° grado o il coniuge gravemente ammalati o che effettuino cure o terapie presso strutture pubbliche o riconosciute dal SSN o portatori di handicap o tossicodipendenti.

   Le richieste dovranno essere supportate da adeguata documentazione. Le aspettative non potranno avere di norma una durata inferiore a 30 gg. e superiore a 180 gg. e comporteranno la sospensione di tutti gli effetti contrattuali e di Legge.

   - La richiesta di usufruire del periodo di aspettativa dovrà essere effettuata con un anticipo di almeno 20 gg.

2. Sempre avendo riguardo alle esigenze tecnico organizzative, l'azienda concederà una aspettativa non retribuita per un periodo massimo di novanta giorni lavorabili anche frazionabili in gruppi di sei con le seguenti modalità: a prosecuzione dell'astensione facoltativa per maternità di cui alle Leggi 1204/71 e 903/77, entro l'anno di età del bambino; in caso di malattia del bambino da tre a cinque anni di età, dietro presentazione di certificato medico.

3. Con riguardo alle esigenze organizzative l'azienda concederà una aspettativa non retribuita motivata da straordinarie esigenze familiari o di studio per un periodo fino a trenta giorni di calendario, usufruibili di norma un'unica volta con preavviso di almeno trenta giorni.

Le aspettative e permessi di cui al titolo saranno usufruibili solo previo esaurimento di ferie e permessi maturati.

Nei casi 2) e 3) le aspettative comporteranno la sospensione a tutti gli effetti del rapporto di lavoro solo per assenze superiori a 15 gg. nel mese.

**ART.7 Bis Permessi aspettative**

In occasione della nascita di un figlio/a sarà concesso al padre un giorno di permesso straordinario retribuito.

**ART.8 Ferie**

Si concorda che le ferie annuali di cui all'art.69 ccnl 3.11.94 devono essere fruite di norma in non più di tre periodi annui, garantendo comunque un periodo feriale di due settimane consecutive nei mesi estivi.

Si conviene inoltre che all'inizio dell'anno si proceda alla programmazione delle ferie: i lavoratori presenteranno il loro programma ferie entro il 31 gennaio. L'azienda stabilirà il programma definitivo e lo esporrà entro il mese di marzo di ogni anno.

Nei Punti di vendita situati in località turistiche le ferie non si potranno godere nei mesi di maggiore affluenza turistica (esemplificando: luglio e agosto).

**ART. 9 Anticipazione del TFR**

Fermo restando quanto stabilito in proposito dall'art. 2120 del C.C., si conviene che la richiesta di anticipazione del T.F.R. potrà essere avanzata anche in occasione della ristrutturazione della prima casa, per costi comprovati di almeno 10.000 euro.

**ART.10 Deroghe al lavoro domenicale e festivo**

L'orientamento sempre più diffuso delle amministrazioni locali ad autorizzare l'apertura degli esercizi commerciali nelle giornate festive e domenicali per assicurare ai consumatori la possibilità di effettuare i propri acquisti nella giornata di domenica, richiede un impegno organizzativo mediante l'adozione di soluzioni idonee che consentano una corretta pianificazione degli orari ed un adeguato presidio del punto vendita.

Al personale in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, agli apprendisti, ai C.F.L. e ai contratti a tempo determinato vengono riconosciute, dal mese successivo a quello di superamento del periodo di prova, le seguenti maggiorazioni previste nei successivi punti:

A) Per i seguenti casi di deroghe al lavoro domenicale: periodo natalizio - nuove aperture - riorganizzazione - inventario fiscale di fine esercizio, inventario gestionale, la maggiorazione del 90%. Tale maggiorazione è comprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di Legge connessi alla maggiorazione medesima che pertanto si intendono in tal modo anticipatamente corrisposti (13a,14a, ferie, permessi, tfr).
   Fermo restando la garanzia dei presidi minimi in tali giornate, l'azienda si impegna a richiedere preliminarmente tale impiego a collaboratori che abbiano manifestato la loro disponibilità.



B) Per il caso di deroghe al lavoro domenicale perché trattasi di località considerate a carattere turistico, la maggiorazione del 60%.Tale maggiorazione è comprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di Legge connessi alla maggiorazione medesima che, pertanto, si intendono anticipatamente corrisposti (13a,14a, ferie, permessi, tfr).

C) Per le prestazioni effettuate di domenica e/o di giorno festivo al di fuori delle casistiche soprarichiamate ai punti A) e B), le ore di lavoro saranno maggiorate con la percentuale del 35%. Tale maggiorazione è comprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di Legge connessi alla maggiorazione medesima che, pertanto, si intendono anticipatamente corrisposti (13a,14a, ferie, permessi, tfr).

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

**ART.11 Orario di lavoro e flessibilità**

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

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

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

Si conviene sulla possibilità di utilizzare il monte ore di cui sopra anche effettuando un orario settimanale ridotto secondo le modalità concordate tra il lavoratore ed il responsabile della filiale; tali casi saranno oggetto di informativa mensile alle R.S.U. e di informativa al sindacato provinciale qualora richiesto. Se richiesto, si attiverà un confronto a livello di filiale al fine di addivenire ad un programma di riduzione oraria di lavoro che contemperi le esigenze tecnico organizzative della filiale con le esigenze dei collaboratori.

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

L'Azienda provvederà a comunicare per iscritto mediante affissione alla bacheca della filiale il programma annuale di applicazione della flessibilità entro il 28 febbraio di ogni anno. Il programma varrà per l'esercizio commerciale (attualmente dal primo marzo al 28 febbraio).

Il recupero delle ore aggiuntive dovrà avvenire entro il termine dell'esercizio commerciale (28 febbraio). Resta inteso che al termine dell'anno commerciale di riferimento, il residuo di flessibilità verrà retribuito con la maggiorazione prevista dal successivo art.15 del presente c.i.a..

Per ragioni tecnico organizzative, che saranno oggetto di informativa alla RSU, l'Azienda potrà variare tale programma.

**ART.11 Bis Flessibilità**

L'attuale normativa prevista dal C.I.A. del 30/10/1998 cesserà di produrre effetti con la data del 31/12/2002.

Con decorrenza dal 1/1/2003 si darà applicazione a quanto previsto in materia dal C.C.N.L. 20/9/1999 agli art.35 e successivi.

A tale riguardo entro il mese di ottobre 2002 (e negli anni successivi) si terrà un incontro tra i firmatari del presente accordo, nel quale l'Azienda presenterà:

a) il programma di flessibilità come previsto dall'art.35 ter al comma 1) del vigente CCNL;

b) i periodi indicativi di recupero;

c) comunicazione ai dipendenti.

A livello di singola filiale potrà essere effettuato un incontro su richiesta di una delle parti, per definire le problematiche applicative relative ai periodi di recupero o in presenza di variazioni del programma, che comunque saranno tempestivamente comunicate anche agli interessati.

**ART.12 Mobilità interna**

Al fine di sopperire alle esigenze dei negozi in particolari momenti si concorda la possibilità del ricorso alla mobilità interna dei dipendenti dei Punti di vendita, tra i vari reparti degli stessi, al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro.

**ART.13 Rinnovo libretti sanitari**

In sostituzione del permesso retribuito per il tempo necessario all'espletamento della procedura di rinnovo di cui all'art.12 cia Billa 28.7.95, si conviene il rimborso del ticket sanitario per i collaboratori con decorrenza 1.1.99.

I collaboratori con contratto a tempo pieno che alla data del rinnovo del libretto abbiano un residuo ore flessibilità positivo, utilizzeranno il monte ore flessibilità per il tempo necessario all'espletamento della procedura di rinnovo.

Quanrto previsto al secondo comma del presente articolo avrà efficacia fino al 31/12/2002.



**ART.14 Santo Patrono**

Per opportunità tecnico organizzative ed amministrative si individua nella giornata dell'8 dicembre di ogni anno la ricorrenza del Santo Patrono. Si conviene altresì che detta festività sia trattata come festività cadente di domenica.

**ART.15 Straordinario**

Le ore di lavoro straordinario diurno verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.115 CCNL maggiorata del 25 per cento da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.113 CCNL. Tale maggiorazione è comprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di Legge connessi alla maggiorazione medesima che pertanto si intendono in tal modo anticipatamente corrisposti (13a, 14a, ferie, permessi, trattamento di fine rapporto).

**ART.16 Anticipazione indennità INAIL**

L'Azienda darà corso a quanto previsto dall'art.70 del testo unico dell'INAIL, ai fini delle anticipazioni delle previste indennità..

**ART.17 Diritti sindacali**

Premesso che le parti hanno dato corso all'applicazione dell'Accordo Interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie del 27 luglio 1994, si conferma quanto già convenuto nell'accordo del 27 giugno 97:

- Per le Unità produttive che, pur contando meno di 16 dipendenti alla data del 20.12.96 registravano la nomina di una R.S.A. viene riconosciuto il diritto alla costituzione di una R.S.U. composta di un solo rappresentante che dovrà essere eletto secondo le procedure di cui agli artt.1 e successivi della Parte Seconda dell'accordo 27.7.94. Al componente della R.S.U. vengono riconosciuti i diritti di cui agli artt. 27-28-33 Prima Parte del C.C.N.L. 3.11.94 con la precisazione che il monte ore relativo alle assemblee di cui all'art.33 viene ridotto a n.8 ore massime annue.

  Elenco delle filiali che hanno diritto ad una RSU composta di n.1 rappresentante pur contando meno di n.16 collaboratori, perché alla data del 20.12.96 registravano la nomina di una R.S.A.: Adria, Bassano v. IV Armata, Caerano, Mestre, Musile, Onè, Porto Viro, Porto Tolle, S.Martino di Lupari, Taglio di Po, Thiene, Valdagno, Valdobbiadene, Vittorio V.to v.Mameli e v.Verga.

- Quanto stabilito al punto precedente non si applicherà per le rimanenti Unità produttive con meno di 16 addetti e per le eventuali filiali di nuova acquisizione o nuova apertura con meno di 16 addetti: pertanto troverà applicazione quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale del 27.7.94.

- Per le Unità produttive (già in essere o di futura acquisizione o apertura) con un numero di addetti da 16 a 30, è prevista la costituzione di una R.S.U. con nr.2 componenti.
- Per le Unità produttive (già in essere o di futura acquisizione o apertura) con un numero di addetti superiore a trenta, è prevista la costituzione di una R.S.U. con n.3 componenti.
- Al fine di rendere più efficaci i momenti di confronto in sede di contrattazione di secondo livello, si concorda sulla costituzione di un coordinamento delle R.S.U. composto di n.20 rappresentanti (c.d. delegazione trattante).
- Per quanto qui non precisato vale quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 27.7.94.
- In aggiunta al monte ore previsto dal ccnl vigente e dalla legge 300/70 per il funzionamento del coordinamento aziendale e/o della delegazione trattante di cui sopra, l'Azienda concederà un ulteriore quantitativo di novanta ore complessive di permesso retribuito annuo non cumulabile con eventuali successive concessioni allo stesso titolo. Per l'utilizzo di detto ulteriore monte ore, valgono le norme previste per gli altri permessi dal C.C.N.L. o dalla L.300/70.

Periodicamente, in occasione del rinnovo del C.I.A., il monte ore di cui sopra viene elevato da 90 a 180 ore.

Pur tuttavia in attesa che venga risolto a livello confederale il contenzioso attualmente in corso su tale specifico argomento, le parti convengono:

- di riconoscere le R.S.U. attualmente in carica, che permarranno nella pienezza dei loro poteri fino alla naturale scadenza del proprio mandato e che potranno essere in seguito rielette su iniziativa delle strutture territoriali competenti di FILCAMS, FISASCAT, e UILTuCS applicando quanto previsto dall'accordo del 27/7/1994, ivi compreso il numero di R.S.U. eleggibili stabilito dall'art.7 per la prima fase di applicazione dell'accordo;
- in tutti gli altri casi l'Azienda riconosce il diritto delle O.O.S.S. firmatarie del presente accordo di procedere alla nomina di R.S.A. ai sensi e nelle quantità stabilite dalla citata Legge n.300/70. Qualora successivamente le strutture territoriali di FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, decidano di attivare la procedura di elezione delle R.S.U. in una unità produttiva in cui tale rappresentanza non sia presente, esse rinunciano formalmente ed espressamente alla costituzione delle R.S.A. solo in quella stessa unità produttiva e al momento dell'insediamento della R.S.U. eletta, dichiareranno automaticamente decadute le R.S.A. precedentemente costituite nell'unità produttiva medesima.



**ART.17 Bis "Delegato di Bacino"**

A decorrere dal 1/1/2003 viene istituita la figura del delegato di bacino, con fini rappresentativi di quelle filiali con organici al di sotto dei 16 addetti (escluse dalla moratoria prevista dal precedente art.16 del C.I.A 30/10/1998).

Per bacino si intende una provincia dove l'Azienda è presente con le proprie strutture.

Il diritto alla elezione del "delegato di bacino" matura quando all'interno di una singola provincia si trovano delle filiali nelle condizioni di cui al comma 1) e che sono comunque complessivamente rappresentative di una popolazione aziendale di almeno 35 dipendenti.

Qualora esistenti le condizioni di cui al precedente comma 3) Il delegato di bacino dovrà essere eletto con le stesse modalità previste per l'elezione delle R.S.U.

Al delegato di bacino, eletto così come previsto al precedente comma 4), spetteranno convenzionalmente 30 ore annue di permesso retribuito.

**ART.18 Salute e sicurezza sul lavoro**

In attuazione della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute verranno adottate le misure necessarie per garantire adeguata prevenzione e puntuale informazione riguardo ai possibili rischi sul luogo di lavoro.

Questi obiettivi si realizzano con la corretta applicazione dell'accordo interconfederale 20.11.96, applicativo del Decreto Legislativo 626/94.

Data la peculiarità aziendale caratterizzata dalla disomogeneità delle superfici di vendita e, di conseguenza, del numero di addetti impiegati, si convengono le seguenti variazioni rispetto a quanto stabilito dall'accordo interconfederale:

tra i componenti la RSU della filiale che occupa il maggior numero di dipendenti all'interno di uno dei bacini sotto indicati, è prevista la elezione di un R.L.S. che rappresenterà i lavoratori di un intero bacino, come di seguito indicato:

1. Belluno, Vittorio Veneto.
2. Conegliano, Villorba, Treviso, Dosson.
3. Montebelluna, Crocetta, Valdobbiadene, Caerano, Castelfranco.
4. Bassano, Romano, Rosà, Onè.
5. Cittadella, Carmignano di Brenta, S.Martino di Lupari.
6. Vicenza, Thiene, Valdagno, Arzignano, Cornedo Vicentino, Montecchio Maggiore.

7. Verona, Bussolengo, Zevio, Oppeano.
8. Sottomarina.
9. Venezia, Mestre, Musile, S.Donà di Piave.
10. Adria, PortoViro, PortoTolle,Taglio di Po, Rovigo.
11. Padova,Selvazzano, Ponte S.Nicolò, Monselice, Este.
12. Ferrara, Bondeno, Copparo, Cento.
13. Migliarino, Portomaggiore, S.Agata Sul Santerno.
14. Trento, Rovereto
15. Pozzuolo del Friuli, San Giorgio di Nogaro, Udine

Per il caso in cui all'interno di un bacino non vi sia una RSU, si farà riferimento alla filiale del bacino medesimo con il maggior numero di collaboratori.

Le elezioni avverranno secondo le modalità di cui all'accordo interconfederale sopra richiamato.

**Permessi retribuiti:**
In relazione alla peculiarità dei rischi, si conviene che ciascun R.L.S. avrà a disposizione un monte ore permessi (non cumulabile con altre successive concessioni di legge o di contratto per lo stesso titolo) per un massimo di:
- bacino con una sola filiale: nr.40 ore annue;
- bacino fino a tre filiali: nr.50 ore annue;
- bacino con più di tre filiali: nr.60 ore annue.

**Formazione prevista:** n.32 ore annue come da accordo interconfederale del 20.11.96.

Modalità di accesso del RSL: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive salvo emergenze. Il rappresentante per la sicurezza dovrà richiedere all'azienda, con il preavviso di almeno sette giorni lavorativi, i permessi per le visite che intende effettuare nel bacino. In ogni altro caso il permesso andrà richiesto con preavviso di almeno due giorni e, sempre nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative dell'azienda. Per regola generale, i permessi non potranno essere fruiti nella giornata di sabato e negli orari di maggior afflusso della clientela.

Il rappresentante per la sicurezza, durante le visite, sarà accompagnato dal responsabile del servizio o da altra persona delegata dall'azienda. Per il caso in cui il rappresentante per la sicurezza utilizzi un automezzo privato per le visite a filiali diverse da quella di appartenenza, si darà luogo ad un rimborso chilometrico secondo le modalità di cui all'art.6 del presente accordo.



**ART.19 Premio di presenza**
Ai lavoratori di filiale che siano stati presenti per l'orario giornaliero previsto viene erogato un compenso definito premio presenza pari ad euro 2.84 lordi giornalieri.

I lavoratori assenti per qualsiasi motivo (malattie, ferie, permessi, aspettative,etc.) non avranno diritto all'importo giornaliero di premio presenza, fatte salve le assenze per recupero flessibilità.

Avranno diritto al premio presenza i lavoratori impegnati nel corso di permessi sindacali retribuiti ex art.27 CCNL ed ex art.17 del presente accordo.

Il premio presenza non viene erogato a coloro che già godono di un trattamento economico a titolo di "ad personam" o superminimo individuale. Se tale importo è inferiore all'indennità di presenza maturata, la stessa verrà corrisposta fino a concorrenza.

Per il personale con contratto a part time, tale compenso sarà erogato in percentuale all'orario part time.

Per i nuovi assunti e i dipendenti acquisiti (ex art.2112 c.c.) il premio verrà erogato con le seguenti modalità:
- dal 1° al 6° mese: 0;
- dal 7° al 12° mese: 50%
- dal 13° mese: 100%.

**ART.20 Premi supermercati**

**Premio produttività**
Il Premio produttività è legato alle performances dei seguenti 3 obiettivi:
a) "incremento del fatturato aziendale deflazionato a rete omogenea" sull'esercizio commerciale precedente e "incremento del fatturato di filiale deflazionato" sull'esercizio commerciale precedente;
b) diminuzione delle differenze inventariali aziendali complessive (MANKO) deflazionate a rete omogenea sull'esercizio commerciale precedente, e diminuzione delle differenze inventariali di filiale (MANKO) deflazionate sull'esercizio commerciale precedente;
c) aumento della produttività oraria aziendale deflazionata a rete omogenea sull'esercizio commerciale precedente, e aumento della produttività oraria di filiale deflazionata sull'esercizio commerciale precedente;

**Obiettivo fatturato**
Il riferimento per la determinazione del premio sul fatturato è dato dall'incremento percentuale del valore rappresentato dal fatturato dell'eser-

cizio commerciale di riferimento rispetto al valore del fatturato relativo all'esercizio commerciale precedente, in termini reali (depurato cioè del tasso di inflazione annuo quale risulta dalle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli impiegati e operai).

Tale indice viene rilevato a due livelli con i criteri soprarichiamati, solo per le unità di vendita appartenente al Gruppo 0, e a livello aziendale come dato macro della sommatoria di tutte le filiali appartenenti al Gruppo 0:

a.1) Se l'indice di incremento rilevato a livello aziendale a rete omogenea (Gruppo 0) supera il 1,5%, viene erogato a tutte le filiali appartenenti al Gruppo 0 un importo pari a euro 100 lordi (base 4°livello). A partire dall'esercizio 2003 viene istituita una soglia aggiuntiva al superamento del 3% del fatturato aziendale, sempre con i criteri sopra richiamati, che determinerà il riconoscimento di ulteriori 50 euro lordi (base 4° livello) .

a.2) Se l'indice di incremento rilevato a livello di filiale supera il 2% ma non supera il 2,5%, viene erogato un importo pari a euro 70 lordi (base 4°livello);

a.3) Se l'indice di incremento rilevato a livello di filiale supera il 2,5% ma non supera il 3%, viene erogato un importo pari a euro 150 lordi (base 4°livello);

a.4) Se l'indice di incremento rilevato a livello di filiale supera il 3%, viene erogato un importo pari a euro 250 lordi (base 4°livello).

Gli importi di cui ai punti a.2) a.3) a.4) per gli esercizi commerciali 2003 e 2004, saranno elevati rispettivamente di ulteriori 20 euro lordi per il punto a.2), 20 euro lordi per il punto a.3), 10 euro lordi per il punto a.4), ed il tutto con gli stessi criteri e modalità di erogazione.

Resta inteso che, a fronte di eventuali variazioni delle aliquote IVA sui prodotti commercializzati, si darà luogo ad una conseguente depurazione dell'incremento percentuale consuntivato.

Resta inteso che dalla determinazione dei fatturati di cui sopra andranno esclusi i valori relativi alle unità di vendita che non abbiano operato nel corso di due interi esercizi commerciali posti a confronto.

Il premio legato all'obiettivo del fatturato sarà erogato ai collaboratori dei supermercati, con esclusione dei responsabili di filiale.

**Obiettivo differenze inventariali(MANKO)**

Il riferimento per la determinazione del premio sulle differenze inventariali viene introdotto esclusivamente a livello di filiale appartenente al Gruppo 0, quando il dato Aziendale complessivo a rete omogenea (Gruppo 0) ha ottenuto sull'anno precedente una diminuzione in termini reali maggiore del 3%.



b.1 Se l'indice di diminuzione rilevato a livello di filiale supera il 3%, viene erogato un importo pari a euro 75 lordi (base 4°livello).

b.2 Se l'indice di diminuzione rilevato a livello di filiale supera il 2,5% ma non supera il 3%, viene erogato un importo pari a euro 50 lordi (base 4°livello).

b.3 Se l'indice di diminuzione rilevato a livello di filiale supera il 2% ma non supera il 2,5%, viene erogato un importo pari a euro 25 lordi (base 4°livello).

b.4 Se l'indice di diminuzione rilevato a livello di filiale è inferiore o uguale al 2% non viene erogato alcun importo.

Il premio legato all'obiettivo del fatturato sarà erogato ai collaboratori dei supermercati, con esclusione dei responsabili di filiale.

**Obiettivo produttività oraria**

Il riferimento per la determinazione del premio sulla produttività oraria viene introdotto esclusivamente a livello di filiale appartenente al Gruppo 0, quando il dato Aziendale complessivo a rete omogenea (Gruppo 0) ha ottenuto sull'anno precedente un incremento in termini reali maggiore del 2%.

c.1 Se l'indice di incremento rilevato a livello di filiale supera il 2%, viene erogato un importo pari a euro 75 lordi (base 4°livello).

c.2 Se l'indice di incremento rilevato a livello di filiale supera il 1,5% ma non supera il 2%, viene erogato un importo pari a euro 50 lordi (base 4°livello).

c.3 Se l'indice di incremento rilevato a livello di filiale supera il 1% ma non supera il 1,5%, viene erogato un importo pari a euro 25 lordi (base 4°livello).

c.4 Se l'indice di diminuzione rilevato a livello di filiale è inferiore o uguale al 1% non viene erogato alcun importo.

Il premio legato all'obiettivo del fatturato sarà erogato ai collaboratori dei supermercati, con esclusione dei responsabili di filiale.

**Condizioni generali "status" percipiente**

Per la corresponsione dei 3 premi legati agli obiettivi di fatturato, manko e produttività oraria, valgono le seguenti regole generali:

- al fine della maturazione del diritto al premio si considererà necessaria l'effettiva anzianità di servizio per almeno 7 mesi nell'anno di riferimento ed in una unica filiale (ai fini del diritto al premio si farà riferimento alla filiale nella quale il dipendente è rimasto in forza più a lungo);
- per il personale con contratto a part time il compenso verrà erogato in percentuale all'orario part time;

- il premio verrà erogato con la retribuzione del 4° mese successivo alla chiusura esercizio di riferimento, esclusivamente al personale in forza alla data di erogazione del premio;
- nel caso di nuove aperture e/o acquisizioni, il primo esercizio commerciale utile sul quale andrà calcolato l'incremento percentuale (sia per l'incremento di filiale che per l'incremento aziendale), sarà il secondo esercizio seguente a quello dell'apertura e/o dell'acquisizione;
- il premio viene erogato in rapporto all'effettiva prestazione nel periodo di riferimento (1 gennaio, 31 dicembre) con esclusione dei periodi in cui l'Azienda non corrisponde retribuzione a norma di Legge o di contratto, esclusi i contratti a termine;
- esclusivamente per l'esercizio 2002 i premi saranno commisurati al periodo di raffronto, 1/3/2002 - 31/12/2002 su 1/3/2001 - 31/12/2001, e valorizzati pro quota (10/12esimi).

**Premio produttività per filiali fuori rete omogenea**

Le parti hanno convenuto altresì, che per le filiali aperte o acquisite prima del 1/1/2002 e non ricomprese nei criteri soprarichiamati, di riconoscere ai collaboratori con anzianità non inferiore ai 12 mesi, un premio produttività legato al parametro di incremento del fatturato aziendale di almeno il 2% in termini reali a rete omogenea (Gruppo 0) pari a euro 51,64 base 4° livello e con i medesimi criteri di riparametrazione, modalità di erogazione e maturazione previsti precedentemente.

**Premio qualità organizzativa**

Fino al 31/12/2002 al collaboratore di supermercato che abbia una anzianità di servizio almeno pari all'intero esercizio commerciale di riferimento, al raggiungimento dell'obiettivo aziendale di recuperare tutte le ore aggiuntive prima della scadenza del termine (**31 dicembre**), verrà corrisposto un premio qualità pari a **euro 51,65** con il foglio paga di aprile successivo all'esercizio commerciale di riferimento, a condizione che abbia svolto attività lavorativa per almeno venti settimane di flessibilità.

Sono esclusi dal premio i collaboratori con incarico di responsabile di filiale.

Sono esclusi dal premio i collaboratori che cessano il rapporto di lavoro prima della prevista data di erogazione.

Il premio viene erogato in rapporto all'effettiva prestazione nel periodo di riferimento (1 gennaio, 31 dicembre) con esclusione dei periodi in cui l'azienda non corrisponde retribuzione a norma di Legge o di contratto e con esclusione dei contratti a termine.

Per le filiali di nuova apertura e/o nuova acquisizione, il premio entra in vigore dall'esercizio commerciale successivo a quello di apertura e/o acquisizione.



Tutti gli importi di cui all'art.20 "premi supermercati", si intendono al lordo delle ritenute di Legge, non rientrano nella retribuzione di fatto, sono già comprensivi di tutti gli istituti contrattuali e di Legge che si intendono in tal modo anticipatamente corrisposti (13a, 14a, ferie, permessi, trattamento di fine rapporto).

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

Annualmente, in occasione dell'incontro di cui all'art.2 del presente accordo, si procederà ad una verifica dell'andamento dei premi di cui al presente titolo.

Per il caso di scostamenti significativi riscontrati in corso d'anno tra gli obiettivi programmati ed i risultati che si stanno conseguendo, le Parti si incontreranno per esaminare la possibile adozione degli accorgimenti utili al raggiungimento degli obiettivi medesimi.

**ART.21 Clausola di salvaguardia**

Qualora durante la vigenza del presente accordo intervenissero accordi nazionali di categoria o confederali, Leggi in materia di mercato del lavoro attinenti alle materie sopra disciplinate, le Parti si incontreranno per eventualmente procedere ad una armonizzazione dei nuovi accordi con il presente.

Mestre, 26/9/2002

Letto, confermato e sottoscritto.