# ACCORDO INTEGRATIVO PROVINCIALE AZIENDALE PER I DIPENDENTI SELLA SOCIETA' BREK RISTORANTI

Il giorno 30 Marzo 1992 in Milano

TRA
la BREK Ristoranti S.p.A., rappresentata dai signori : dr. Claudio Gradara, dr. Antonio Tarzia, Sig. Lachi Gianfranco
E

le OO.SS. della Provincia di Milano:
FILCAMS - CGIL rappresentata dal Sig. Crescimone Santo
UILTuCS - UIL rappresentata dai sigg.ri D'Amico Francesco e Musu Roberta

assistite dalle Rappresentanze Sindacali
si è convenuto quanto appresso:

## PREMESSA:

Considerato il contenuto della piattaforma rivendicativa, presentata dalle OO.SS. firmatarie il 7.01.92, la Società ha dichiarato la propria indisponibilità a discutere le richieste di natura economica della citata piattaforma in considerazione dello stato di indeterminazione della evoluzione del costo di lavoro legata alla definizione della trattativa a livello Nazionale sul tema e di cui al protocollo d'intesa tra Governo e Parti Sociali del 10.12.91, che non consente la definizione di precisi ambiti di compatibilità economica indispensabile per la individuazione di una precisa posizione aziendale. Le OO.SS. preso atto della posizione aziendale ribadiscono l'esigenza di fornire risposta alle istanze dei lavoratori anche in ordine a questi punti, e pertanto richiedono che la presente intesa non debba ritenersi esaustiva rispetto al complesso rivendicativo di cui alla citata piattaforma.
In considerazione delle più ampie valutazioni svolte le parti convengono che, comunque, nessun beneficio economico potrà essere riconosciuto relativamente all'anno 1992.

## 1 - DIRITTO DI INFORMAZIONE

Confermati i distinti ambiti di competenza, di autonomia e di responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le OO.SS. e l'Azienda, e con l'obbiettivo di dare applicazione alle norme relative al diritto di informazione , si conviene che le informazioni saranno date secondo i tempi, i contenuti ed i livelli di seguito indicati:

- a livello provinciale: semestralmente, verranno forniti alle OO.SS. le informazioni di rilevanza generale riguardanti le sedi presenti nel territorio.
L'informazione riguarderà specificatamente l'andamento commerciale, i programmi locali d'investimento e di sviluppo, le innovazioni tecnologiche, le dinamiche occupazionali.
- a livello di singola unità: le informazioni riguardanti specifiche situazioni dell'unità,

con particolare riferimento all'andamento commerciale, alle dinamiche occupazionali ed alle eventuali modifiche organizzative che abbiano riflesso sulla forza lavoro. Tali informazioni potranno comunque essere richieste ogni qual volta sia necessario dalle R.S.A. eventualmente assistite dalle OO.SS..

L'azienda dichiara che il diritto di informazioni potrà subire deroghe limitate, ove principi di normale riservatezza lo richiedono, sopratutto con riferimento a quelle iniziative che possono avere interesse per la concorrenza.

## 2 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Le parti nel convenire sulla valenza dell'istituto quale strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, riconoscono nel C.F.L. un valido ausilio per lo sviluppo dell'occupazione giovanile e per la professionalizzazione del personale.
In relazione a quanto sopra si individua in 18 mesi la durata ottimale per i C.F.L. finalizzati al conseguimento di qualifiche inquadrate fino al 5° livello compreso ed in 24 mesi la durata dei C.F.L. finalizzati al conseguimento di qualifiche dal 4° livello in su.
Le parti prevedono altresì l'effettuazione di una verifica dei livelli formativi raggiunti dai singoli C.F.L. in essre da realizzarsi a 6 mesi dalla naturale scadenza del singolo C.F.L.: ove le risultanze della verifica fossero positive potrà prevedersi che, a scadenza, il contratto sarà confermato a tempo indeterminato.

## 3 - PART TIME

Le parti si danno atto che nell'ambito del modello organizzativo della ristorazione self service, problematiche connesse al mantenimento dell'efficiente produttività e della qualità di servizio alla clientela rendono necessario un prevalente utilizzo di rapporti di lavoro atempo parziale.
In tale contesto, il lavoro a tempo parziale rappresenta una forma di rapporto di lavoro che, potendo rispondere anche ad esigenze di natura individuale, agevola l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.
Ciò premesso le parti si danno atto che il rapporto di lavoro a tempo parziale verrà utilizzato in conformità ai dettati legislativi vigenti e da quanto previsto dal C.C.N.L. di categoria.
In particolare si riafferma la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per il medesimo livello e per le stesse mansioni. Al riguardo per l'eventuale scelta, l'azienda valuterà congiuntamente tra loro anche l'anzianità , la professionalità posseduta o acquisita nella mansione e l'attitudine dimostrata.
In ordine a quanto previsto dall'art. 53 - 1° comma, punto e) del vigente C.C.N.L. le parti , in considerazione della particolare tipologia dell'attività aziendale, individuano nelle seguenti circostanze situazioni che consentono un superamento del limite individuali di prestazioni lavorative previsto dal vigente C.C.N.L. oltre l'orario contrattualizzato:

- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per ferie, malattia, infortunio di altri dipendenti;
- particolari necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa aziendale aventi carattere occasionale.

La sussistenza delle succitate circostanze e la quantità di prestazioni supplementari utilizzate saranno oggetto di verifica tra la direzione dell'unità e le R.S.A..

## 4 - ORARIO DI LAVORO

Le parti tenendo conto della realtà organizzativa dei ristoranti, concordano sulla necessità di un'articolazione adeguata dei turni e
dell'orario di lavoro e, contemporaneamente, sulla necessità di unaprogrammazione mensile degli stessi, al fine di un equilibrato contemperamento delle necessità aziendali e individuali.
Detta programmazione potrà subire deroghe temporaneee in presenza di circostanze impreviste quali, ad esempio, elevate punte di assenteismo o altri eventi straordinari aventi diretto riflesso commerciale.

## 5 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti, confermati i distinti ambiti di autonomia e responsabilità in tema di scelte organizzative, convengono che l'organizzazione del lavoro deve essere finalizzata al più elevato livello di efficienza e produttività delle strutture, al miglior servizio alla clientela, al miglioramento della qualità del lavoro e dei livelli individuali e collettivi di professionalità.

In tale ottica di riferimento, l'azienda si dichiara disponibile a fornire informazioni in ordine alle scelte organizzative che abbiano riflesso sulla forza lavoro nell'ambito di appositi incontri periodici a livello di filiale, nel corso dei quali potranno altresì essere valutate e discusse proposte e suggerimenti avanzate dalle Rappresentanze sindacali.

## 6 - PARI OPPORTUNITA'

La Società conferma di condividere i concetti ispiratori della Legge 125/91 ritenendo altresì di improntare la sua gestione del personale al perseguimento di una sostanziale parità di trattamento e di opportunità tra personale maschile e femminile.

Le OO.SS. dando atto di tale impostazione si riservano di predisporre, nell'ambito delle facoltà previste dalla citata norma, proposte di iniziative mirate ad un'ulteriore implementazione degli obbiettivi di cui in premessa.

## 7 - FERIE

Le parti nel richiamare quanto già disposto dalle vigenti norme contrattuali in materia, in considerazione delle esigenze organizzative della Società individuano nella calendarizzazione delle ferie e dei permessi uno strumento utile ad agevolare il contemperamento tra le esigenze aziendali e quelle individuali.

In considerazione di quanto sopra l'Azienda comunicherà entro la fine del mese di febbraio il calendario per settoredella disponibilità di assenze contemporaneee dal servizio.
Nell'ambito di tale calendarizzazione sarà possibile, a livello individuale, la fruizione di

periodi trisettimanali di ferie, rapportati alle disponibilità complessive del periodo, ferme restando le disponibilità fissate dal programma.

## 8 - PERMESSI PER MALATTIE DEI FIGLI

Fermo restando la normativa di cui alla L. 1204/71 in tema di permessi non retribuiti per malattia del figlio di età inferiore ai 3 anni, l'azienda si dichiara disponibile a valutare la concessione di permessi non retribuiti a fronte di comprovate necessità di assistenza ai figli di età inferiore ai quattro anni affetti da malattia di particolare gravità e che comporti assistenza assidua.

## 9 - PERMESSI PER VISITE SPECIALISTICHE

L'azienda riconoscerà permessi , limitatamente al tempo strettamente necessario, per visite mediche specialistiche, effettuate presso Unità pubbliche o convenzionate, ove non sia obbittivamente possibile effettuarle al di fuori dell'orario di lavoro.
I permessi saranno riconosciuti nella misura massima di due all'anno, di cui 1 retribuito ed 1 non retribuito.

## 10 - LIBRETTO SANITARIO

L'azienda consentirà ai dipendenti l'espletamento , durante l'orario di lavoro, degli adempimenti posti a loro carico dalla vigente legislazione (L. 283/62) e connessi con il rinnovo del libretto sanitario ove obbiettivamente non ne sia possibile l'effettuazione fuori dall'orario di lavoro.
Il periodo di assenza derivante dall'espletamento del suddetto adempimento sarà retribuito nel limite massimo di due ore.

## 11 - DIRITTO ALLO STUDIO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 91 del vigente C.C.N.L. , ai lavoratori studenti che devono sostenere prove di esame per le quali la L. 300/70 riconosce il diritto ad usufruire permessi giornalieri retribuiti, l'azienda concederà ulteriori 40 ore di permesso non retribuito per il personale F.T. e pro quota per il personale P.T. per ola relativa preparazione.
Il sostenimento della prova d'esame, dovrà essere opportunamente documentato.

Si precisa che il beneficio di cui sopra potrà essere concesso nel limite massimo di 1 dipendente per volta, non più di 2 dipendenti per mese, fatta eccezione per i mesi di luglio ed agosto, in ciascuna unità produttiva.

## 12 - AMBIENTE DI LAVORO

L'azienda conferma la volontà di garantire il massimo rispetto delle vigenti norme in materia di ambiente di lavoro in una più ampia ottica di attenzione della qualità della sua attività nelle sue diverse articolazioni.
In tale ottica l'azienda si dichiara disponibile a valutare eventuali suggerimenti e segnalazioni avanzate dalle R.S.A..

In considerazione dell'imminente emanazione di nuove normative di legge sul tema, le

parti si riservano un riesame della materia alla luce delle disposizioni legislative che saranno promulgate.

## 13 - PERMESSI SINDACALI

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge in materia le parti convengono di ragguagliare il monte ore di permessi sindacli a disposizione delle R.S.A., a 2 ore all'anno per ciascun dipendente a tempo pieno in forza nell'unità produttiva. A tal riguardo si precisa che il personale P.T. è computato proporzionalmente all'orario di lavoro contrattualizzato.
La decorrenza è fissata dall' 1.04.92.

## 14 - ASSEMBLEE

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge in materia, le parti convengono che le ore di assemblea di cui all'art. 27 del vigente C.C.N.L., cui hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro e normalmente retribuiti, i dipendenti di ogni unità produttiva, vengono elevate a 12 ore.

## 15 - ANTICIPI SUL T.F.R.

Ferma restando la normativa in tema di facoltà di richiesta di anticipazioni sul tratamento di fine rapporto di cui alla L. 29.05.82 n°297, fermo restando il limite complessivo di domande accoglibili di cui alla richiamata normativa, la società si dichiara disponibile a valutare richieste di anticipazione sul T.F.R. da parte di personale con anzianità di servizio di almeno quattro anni, qualora motivate dalla necessità di sostenere ingenti spese mediche straordinarie per interventi chirurgici o terapie che necessitino al dipendente o a familiari conviventi o a carico.
La richiesta di anticipazione sarà, in ogni caso, subordinata alla presentazione di preventivi e dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico attestanti l'urgenza e l'indifferibilità dell'intervento e successivamente comprovati da documentazione attestante le spese sostenute.

## 16 - ANTICIPAZIONE INDENNITA' DI INFORTUNIO

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge in materia, a far data dal 02.04.92 l'azienda anticiperà le indennità a carico dell'INAIL per i casi di infortunio.
Al dipendente è fatto obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda dell'avvenuta liquidazione da parte dell'INAIL, onde consentire all'azienda stessa il recupero della somma anticipata; resta inteso che ove il dipendente non fornisse comunicazione all'azienda entro 4 mesi dalla chiusura dell'infortunio, ovvero in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la somma anticipata verrà comunque recuperata.

## 17 - MALATTIA

A far data dal 1 maggio 1992 , in parziale deroga al disposto dell'art. 286 - comma 1 lettera b) del vigente C.C.N.L. , e ferma restando la normativa di legge e di contratto in materia , l'azienda corrisponderà la normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), anche qualora la durata della malattia sia inferiore o uguale a cinque giorni.

A far data dal 1 ottobre 1992, ferma restando la normativa di legge e di contratto in materia, l'azienda integrerà le indennità a carico dell'INPS durante le assenze per malattia, in modo da far percepire al dipendente il 100% della quota giornaliera della normale retribuzione.
Resta inteso che nessuna integrazione sarà dovuta, anche relativamente al periodo di carenza malattia, ove l'INPS non corrisponda , anche parzialmente e per qualsiasi motivo, le indennità a suo carico.

## 18 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore con 1.04.92 e scadrà con il 30.6.95, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.