Contratto Integrativo Aziendale

Oggi, 9 febbraio 2011, Le Parti contraenti (GS SpA, SSC Srl, Diperdì SRl e Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL) sottoscrivono il contratto integrativo aziendale di Gruppo di Carrefour Italia.

Il presente contratto Integrativo aziendale consta di n ° 14 pagine di testo.
Ogni pagina è sottoscritta dalle parti contraenti.
Letto confermato e sottoscritto

FILCAMS CGIL
Franco Martini

Maria Grazia Gabrielli

FISASCAT CISL
Pierangelo Raineri

Ferruccio Fiorot

UILTUCS UIL
Brunetto Boco

Paolo Andreani

GS SpA
SSC Srl
Diperdi Srl

Francesco Quattrone

Carlo Merci

Marco Bressan

Erio Miglio

Giuseppe Redondi

Mario Girolami

INVESTIMENTI, PIANO INDUSTRIALE, OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

L'azienda conferma per il bienno 2011/2012, la volontà di proseguire la propria politica di sviluppo e investimenti, anche rimodulando il proprio modello commerciale, per essere sempre più competitiva rispetto alle sfide del mercato.

Tale politica sarà finalizzata a:

- migliorare la quota di mercato in termini percentuali nei territori in cui l'azienda è già presente
- riavviare il processo di crescita con l'apertura di nuovi Punti di vendita
- ammodernare le strutture esistenti e sviluppare ulteriori investimenti nelle tecnologie informatiche

Tale sviluppo, coerentemente all'evoluzione dello scenario competitivo, sarà finalizzato ad assicurare una corretta ed opportuna crescita nei diversi formati distributivi in cui si articola il Gruppo.

L'azienda si impegna ad informare le OO.SS. a livello nazionale, in un apposito incontro con cadenza annuale, riguardo alla realizzazione di quanto indicato nell'ambito della propria politica di sviluppo.

Formazione

L'azienda considera la formazione quale leva fondamentale per favorire la crescita professionale e lo sviluppo dei propri lavoratori.

In tal senso intende promuovere investimenti sempre maggiori nelle tre tipologie in cui viene attualmente somministrata:

- formazione manageriale
- formazione mestieri
- formazione normativa

Nel corso del 2011 sono previsti Piani formativi per un totale di 192.000 ore di formazione d'aula, con un incremento del 10% rispetto alle ore somministrate nel 2010.

Pur in un contesto commerciale estremamente complesso, il trend registrato nel triennio 2008/2010 è stato in continua crescita, a dimostrazione dell'impegno profuso dall'azienda nella formazione di tutti i lavoratori coinvolti in misura sempre crescente nei diversi processi organizzativi e di cambiamento.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile per contribuire alla crescita ed al rafforzamento dell'azienda ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Pertanto la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale, pur nell'attuale fase di criticità del quadro economico di riferimento, sancisce la ripresa di costruttive relazioni sindacali tra le parti, così come è sempre avvenuto nella storia dell'azienda, ed il conseguente superamento di una fase di raffreddamento di tali rapporti - che si intende, da oggi, definitivamente superata - conseguente alla disdetta del precedente Contratto Integrativo.

A maggior ragione nell'attuale contesto di mercato particolarmente critico, rivestono un'importanza crescente le occasioni di informazione e di confronto previste ai vari livelli, che devono rappresentare una prassi costante delle relazioni sindacali nell'ambito di un clima generalizzato di correttezza, nel pieno riconoscimento delle rispettive autonomie e responsabilità, anche al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, prevenendo di conseguenza l'insorgere di possibili conflitti con l'individuazione di appropriate soluzioni ai problemi posti dalle Parti.

Considerata la complessità delle strutture in cui si articola il Gruppo Carrefour, è volontà delle Parti realizzare modelli di confronto che tengano conto di tali caratteristiche, oltreché sul territorio nazionale, anche a livello internazionale.

Ribadito che il confronto tra le Parti dovrà sempre muoversi nell'ottica di superamento di ogni logica di contrapposizione e di conflittualità, occorre individuare in maniera precisa e coerente con le finalità proprie del confronto, le materie oggetto di informazione e quelle oggetto di negoziazione, ai diversi livelli previsti dal presente contratto, come di seguito indicato.

Livello Nazionale

L'attività di Informazione dovrà attuarsi, nei casi in cui è istituzionalmente prevista, con carattere preventivo e costante e per le materie di seguito riportate:

- Acquisizioni, fusioni
- Strategie aziendali in tema di sviluppo ed investimenti
- Informativa sull'andamento economico aziendale, con riferimento alle politiche commerciali,
- all'utilizzo numerico del Franchising, all'utilizzo degli impianti (orari di apertura e chiusura),

- agli organici e relative dinamiche, verifica del funzionamento dei meccanismi del premio variabile,

- Informativa sui criteri ispiratori del budget, ovvero obiettivi dell'anno di riferimento espressi in termini di percentuale di variazione rispetto all'anno precedente, ed illustrazione degli stessi una volta approvati nelle sedi competenti

- Iniziative di terziarizzazione che coinvolgano più Regioni

- Introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano effetti a livello generale sull'organizzazione del lavoro

- Franchising

Per quanto riguarda, invece, le materie oggetto di negoziazione, attengono al livello nazionale :

- La contrattazione di secondo livello

- Eventuali Accordi con valenza generale (es.: D.Lgs. 81/2008, Diritti sindacali)

- Eventuali Commissioni paritetiche su argomenti di carattere generale

Si conviene che il livello Nazionale venga attivato, sulle tematiche indicate, ogni volta che le Parti, o una di esse, ne ravvisi la necessità.

Inoltre, di norma con cadenza annuale, verrà comunque realizzato un incontro sull'andamento del Gruppo e sulle materie che la Parti potranno individuare, a seconda delle necessità.

Livello Regionale

Attengono al livello regionale l'informazione ed il confronto sulle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse materie possono determinare sulle strutture produttive, occupazionali ed organizzative dei singoli territori.

Livello di territorio / Unità di vendita

L'Azienda si impegna a fornire i dati relativi alle materie sotto individuate di comune accordo in base alla propria organizzazione commerciale e ai propri sistemi informativi.

Attengono a questo livello le seguenti materie di informazione:

- Andamento delle vendite
- Informativa degli obiettivi di budget
- Organici e relativa composizione (tipologie contrattuali, full time e part time)
- Mercato del lavoro
- Utilizzo del lavoro straordinario e supplementare
- Apertura di nuove unità
- Iniziative di terziarizzazione limitate allo specifico ambito territoriale

Attengono, inoltre, al livello Territorio / Unità di Vendita le informazioni ed il conseguente confronto tra le Parti, anche al fine di realizzare intese, nello specifico sulle tematiche occupazionali, sugli organici e la loro composizione, sull'utilizzo del Part-time, sull'Organizzazione del lavoro e sulle relative condizioni di lavoro, sulle varie modalità di orario di lavoro e sulla loro distribuzione, sulle eventuali necessità per le quali è ammesso il ricorso al lavoro supplementare per i Part-time, sulle ricadute che i processi di innovazione hanno sul fattore lavoro, sull'ambiente, sulla salute ed integrità fisica del lavoratore, sull'utilizzo degli impianti ed orari commerciali, sulla determinazione dei turni feriali, sulla presentazione al Fondo For.Te. dei Piani formativi da realizzare in corso d'anno.

Analogamente a quanto previsto per il livello nazionale, si conviene, infine, la programmazione di incontri periodici di informazione a livello di Unità di Vendita / territorio, tra l'Azienda e le RSU/RSA ove presenti, o strutture territoriali delle OO.SS., in merito all'andamento dei risultati rispetto alle previsioni di budget.

Comitato Aziendale Europeo (CAE)

Nell'ambito dell'organismo di rappresentanza sindacale a livello europeo costituito da tempo dal Gruppo Carrefour, l'azienda si impegna a garantire ai membri designati la necessaria agibilità per la partecipazione ai lavori del Comitato, secondo quanto disposto dal Decreto Lgs. N. 74/2002 in applicazione della Direttiva Europea 94/45.

Agibilità sindacali

Si conviene di individuare uno specifico momento di confronto entro il 30 aprile 2011, finalizzato alla definizione di ulteriori spazi di agibilità sindacale rispetto a quanto già previsto dal CCNL, tenuto conto della disomogeneità della rete dei punti vendita, della consuntivazione dell'effettivo utilizzo realizzato nel corso del corrente anno e della composizione numerica dei rappresentanti, sia per quanto riguarda i permessi sindacali per RSA/RSU, così come per le ore di assemblea.

Limitatamente ai formati Carrefour Market, Carrefour Express e Ingrosso, i permessi retribuiti per RSA/RSU o CDA di cui all'art. 23 comma a) del vigente CCNL, saranno complessivamente elevati a due ore all'anno per ciascun dipendente, a decorrere dall'1 gennaio 2011.

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

L'azienda ribadisce il proprio impegno affinché la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, siano sempre e comunque garantite, dando con ciò piena e convinta attuazione al Decreto Lgs. 81/2008.

Nell'ambito di tale normativa, vengono pertanto favoriti i confronti tra le rappresentanze a ciò preposte, finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro ove necessario.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Allo scopo di favorire recuperi di efficienza e/o di miglioramento della produttività, in un contesto di grande competitività, di mutato assetto concorrenziale e di comportamento dei consumatori, si conviene di attivare confronti per Punto vendita o per territorio, finalizzati a realizzare accordi su nuovi assetti organizzativi.

Tali confronti saranno mirati anche a contenere/ridurre eventuali effetti negativi sull'occupazione nei casi in cui le modifiche organizzative adottate richiedano comunque una ridefinizione degli organici funzionale a recuperi di efficienza.

Nell'ambito di tali confronti dovrà comunque essere perseguita e privilegiata l'implementazione dei seguenti fattori:

- <u>Orario di lavoro</u>

  Flessibilità oraria giornaliera e/o settimanale programmata, finalizzata a garantire un efficace presidio dei flussi merci e clienti.

  A fronte di situazioni non prevedibili, quindi non rientranti nella pianificazione oraria definita , sarà comunque garantito il dovuto presidio con il ricorso a soluzioni individuate nell'ambito dei singoli Punti di vendita.

- <u>Mansioni</u>

  Promiscuità, fungibilità e polivalenza da applicare all'interno delle singole unità produttive e tra i rispettivi settori e reparti.

I suddetti confronti saranno realizzati sulla base di proposte organizzative che prevedano la preventiva informazione, non inferiore a due settimane dalla data del primo incontro, sull'andamento del punto di vendita/territorio sia sull'aspetto commerciale che sulla composizione dell'organico e delle ore lavorate, suddivise per specifiche tipologie contrattuali.

Tali confronti dovranno concludersi entro 45 giorni dal loro avvio, salvo accordo diverso concordato tra le parti.

Resta invece inteso che per eventuali casi di procedure previste da disposizioni di legge, tali confronti si svolgeranno nell'ambito delle stesse, nei termini stabiliti dalla legge.

A livello nazionale le parti si incontreranno periodicamente, per valutare l'andamento e gli effetti delle modifiche organizzative realizzate o in corso di realizzazione nonché, ove ciò si rendesse necessario, per facilitare i confronti finalizzati a intese a livello locale.

IMPORTO FISSO AGGIUNTIVO

Viene mantenuto l'Importo fisso aggiuntivo attualmente corrisposto al personale a cui già veniva erogato alla data del 31/12/2009 (ex Pafu).

Al personale in forza al 31/12 /2009 che avesse ricevuto a tale data solo la 1^ tranche ex Pafu, viene corrisposta la parte rimanente a decorrere dall'1/01/2012.

Al restante personale in forza alla data del 31/12/2009 che non avesse ancora ricevuto la 1^ tranche ex Pafu, non avendo ancora maturato un'anzianità di 36 mesi a tale data, l'erogazione avverrà secondo le cadenze indicate, decorrenti dalla data di assunzione:

- 20% dopo 48 mesi
- 20% dopo 60 mesi e nella stessa misura per ciascun anno successivo, fino al raggiungimento del 100% dell'attuale Importo fisso aggiuntivo, decorsi 96 mesi dall'assunzione.

Per il personale assunto successivamente alla data del 31/12/2009, verrà corrisposto, un importo variabile, per un valore massimo di 680 euro lordi annui, a fronte dell'erogazione del Premio di produttività.

In particolare, tale importo aggiuntivo sarà calcolato percentualmente sulla somma massima di 680 euro lordi annui, utilizzando la stessa percentuale di raggiungimento del premio di produttività erogato.

Esempio:

Produttività erogata = 600 euro (pari al 50% della soglia massima riferita a 1.200 euro lordi annui)

Importo aggiuntivo erogato = 340 euro (pari al 50% della soglia massima riferita a 680 euro lordi annui)

Tale meccanismo verrà recepito nella nuova Produttività, come indicato nel titolo successivo, dove verrà definito un periodo di sperimentazione specifico per questo nuovo istituto, allo scopo di verificarne la congruità.

Le Parti concordano che qualora la redditività dell'azienda dovesse raggiungere i livelli di redditività comparabili con il periodo di stipula del precedente accordo integrativo le Parti si incontreranno per verificare le condizioni di un importo fisso aggiuntivo, in sostituzione dell'importo variabile sopra indicato, per gli assunti successivamente al 31 dicembre 2009.

PRODUTTIVITA'

Si conviene di individuare entro il 31 dicembre 2011, un nuovo meccanismo di produttività che sarà sostitutivo rispetto al sistema incentivante in essere, che è ritenuto insoddisfacente e scarsamente incentivante.

Nell'ambito di tale nuovo meccanismo verranno individuati nuovi indicatori di produttività e una nuova soglia massima erogabile di valore superiore a 1.200 euro, anche tenendo conto della mancata erogazione per l'anno sotto indicato.

Le parti concordano che per l'anno 2011 non verrà erogato il premio di produttività.

Qualora nel corso del 2012 l'azienda dovesse raggiungere risultati superiori alle attese, le parti concorderanno l'erogazione di un premio di produttività.

In caso di proroga o rinnovo del contratto integrativo aziendale il meccanismo di erogazione del premio di produttività definito dalle Parti produrrà comunque i suoi effetti a partire dal gennaio 2013.

PRESTAZIONI STRAORDINARIE DOMENICALI E FESTIVE

Per le prestazioni straordinarie domenicali/festive effettuate dal personale Full time e Part time con contratto a tempo indeterminato e con qualifica di apprendista, nei punti vendita ad insegna Carrefour Iper, Carrefour Market e Ingrosso, dal 7 gennaio al 30 novembre, verrà corrisposto il seguente trattamento a titolo di incentivazione, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL:

da 4 a 8 dom/fest. lavorate = 50 euro lordi complessivi al 4° liv., riparametrati

da 9 a 12 " " = 110 " " " "

da 13 a 16	"	"	= 220	"	"	"	"
da 17 a 20	"	"	= 300	"	"	"	"
da 21	"	"	= 400	"	"	"	"

Esempio :

Lavoratore 4° liv. che effettua complessivamente nell'anno n. 15 prestazioni domenicali/festive, percepirà:

- *nel mese successivo alla 4^ domenica = euro 50 lordi*
- *nel mese successivo alla 9^ domenica = euro 60 lordi (conguaglio tra 110 e 50 già percepiti*
- *nel mese successivo alla 13^domenica = euro 110 lordi (conguaglio tra 220 e 110 già percepiti)*

Per quanto riguarda il formato Carrefour Express, il trattamento sopra indicato avrà validità dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Gli importi sopra indicati verranno erogati nel mese successivo al raggiungimento del singolo scaglione di festività lavorate, mediante conguaglio rispetto agli importi erogati nei precedenti scaglioni.

Gli importi sopra indicati vengono erogati nella stessa misura anche al personale part time.

Per le prestazioni straordinarie domenicali/festive effettuate nel periodo natalizio dal personale a tempo indeterminato nelle insegne Carrefour Iper, Carrefour Market e Ingrosso comprese dal 1° dicembre al 6 gennaio, verrà corrisposta una maggiorazione del 30% in aggiunta a quanto previsto dal CCNL.

Le incentivazioni sopra indicate, nonché la maggiorazione aggiuntiva per il periodo natalizio, vengono erogate in considerazione degli incrementi di produttività e di efficienza organizzativa derivanti dall'apertura dei punti vendita anche nelle giornate domenicali e festive.

Pertanto rientrano nelle agevolazioni contributive e/o fiscali, ove applicabili, per le erogazioni retributive correlate alla produttività/redditività aziendale.

Nell'ambito della pianificazione delle aperture domenicali e festive, allo scopo di favorire una più equa distribuzione del presidio richiesto tra i lavoratori con le domeniche / festività contrattualizzate e i lavoratori in regime straordinario, si conviene di promuovere tra le parti a livello decentrato, gli opportuni confronti finalizzati ad individuare soluzioni organizzative coerenti con l'obiettivo su citato, nel rispetto di quanto specificatamente previsto all'art. 141 del vigente CCNL.

INDENNITA' SPECIALISTI / BANCONIERI / DI FUNZIONE

L'indennità di Funzione viene confermata alle condizioni in essere per il personale che svolga le mansioni per le quali è prevista tale indennità.

In relazione all'indennità Specialisti e Banconieri, per quanto attiene Carrefour Iper, Carrefour Market, Ingrosso e Carrefour Express la predetta indennità viene confermata alle condizioni vigenti limitatamente ai Punti di Vendita nei quali esiste attualmente.

INFORTUNIO E MALATTIA

Il trattamento economico riferito alle assenze per infortunio sul lavoro, sarà complessivamente pari al 100% della retribuzione spettante per la durata dell'assenza, sino ad un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Per quanto riguarda le assenze per malattia, viene riconosciuta una integrazione del 25% rispetto al trattamento attualmente previsto dalla normativa vigente e dal CCNL dal 4° al 20° giorno di malattia. Tale integrazione non potrà in ogni caso superare il 100% della retribuzione spettante.

PAUSE E MENSA

Viene riconosciuta la retribuzione delle pause all'interno dell'orario di lavoro, con le seguenti modalità di utilizzo:

- una pausa di 15 minuti per i lavoratori full time con turno continuato
- due pause di 10 minuti ciascuna per i lavoratori full time con orario spezzato
- una pausa di 10 minuti per i lavoratori part time con orario contrattuale di almeno quattro ore giornaliere

Si conviene sulla obbligatorietà della timbratura delle pause retribuite effettuate durante l'orario di lavoro.

Il servizio mensa viene confermato, ove già previsto, con le modalità e le condizioni attualmente in essere.

L'azienda continuerà a farsi carico dei 2/3 del valore della convenzione stipulata con i fornitori locali.

APPRENDISTATO

L'azienda intende favorire l'inserimento di personale con qualifica di apprendista e ribadisce la propria volontà di convertire a tempo indeterminato, al termine del percorso formativo, gli apprendisti che risultassero idonei alla mansione, in misura superiore alla soglia dell'80% prevista dal vigente CCNL.

PERSONALE PART TIME

Tutti gli istituti di carattere economico indicati nel presente Accordo Integrativo Aziendale, vanno rapportati all'orario contrattuale di lavoro riferito al personale Part time, ad eccezione degli importi indicati al primo paragrafo del titolo "Prestazioni straordinarie domenicali e festive".

DIRITTO ALLO STUDIO

L'azienda e le OO.SS. ritengono importante che i lavoratori abbiano la possibilità di vedere promosso in maniera concreta l'accesso ai programmi scolastici e di formazione superiore, per una crescita personale e professionale.

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL si conviene di elevare a 160 ore la frequenza ai corsi di studio, oltre alle 40 ore già indicate per la preparazione degli esami.

I permessi sopra indicati saranno retribuiti previa presentazione della relativa documentazione.

CONGEDI PARENTALI

Con riferimento all'art. 9 della Legge 8/03/2000 n. 53, le Parti convengono che i neo-genitori con contratto a tempo pieno ed indeterminato potranno richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 30 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa, che non potrà superare il 60% delle ore settimanali.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'azienda conserverà il posto di lavoro per i malati terminali sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal medico curante nel rispetto della legislazione vigente.

PARI OPPORTUNITA'

L'azienda intende perseguire le azioni positive finalizzate alla piena realizzazione della parità uomo donna nel lavoro.

In tal senso verranno favorite concretamente tutte le iniziative che concorrano al conseguimento di tale obiettivo, in applicazione dell'attuale disciplina di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Al fine di dare piena applicazione alle norme vigenti relative alla promozione di azioni positive per la realizzazione della effettiva parità uomo-donna nel lavoro, le parti si impegnano a favorire una concreta promozione delle pari opportunità, e a dare, a tale scopo, piena applicazione alle commissione paritetica, da costituirsi entro il 30 giugno 2011.

Si richiamano, a tale proposito, i compiti attribuiti alla predetta commissione :

- raccolta di dati ed informazioni al fine di promuovere attività di ricerca atte ad evidenziare eventuali ostacoli alla effettiva parità di opportunità per le lavoratrici e ad individuare le azioni positive per il superamento degli stessi
- proposizione di progetti finalizzati allo sviluppo dell'occupazione e della professionalità delle donne, in attuazione di processi formativi e/o di riqualificazione allo scopo istituiti
- analizzare la relativa normativa in evoluzione e valutare il ricorso a finanziamenti nazionali e comunitari in materia di azioni positive.

L'azienda si farà carico di eventuali oneri relativi ad altre iniziative concordate in commissione, nonché dei permessi retribuiti per partecipare alle attività della stessa.

TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE, MOLESTIE SESSUALI - MOBBING

Con riferimento all'esigenza primaria di garantire nei luoghi di lavoro la tutela della dignità , così come previsto anche dal CCNL vigente, l'azienda in armonia con quanto previsto dalla normativa vigente, si impegna a dare la massima diffusione possibile alla procedura istituita in materia di molestie sessuali con l'Accordo sottoscritto dalle parti il 25/02/1999, e a diffondere in modo esauriente e capillare i termini della procedura formale ed informale da attivare, a scelta, nel caso in cui ci si ritenga destinatari di molestie sessuali, ed i nominativi dei Consiglieri di fiducia previsti nel citato Accordo che si intende pertanto integralmente recepito nel presente Contratto Integrativo Aziendale.

Con riferimento ai casi di "Mobbing" di cui singoli lavoratori dovessero ritenersi oggetto, le parti convengono quanto segue:

l'azienda e le OO.SS. concordano sulla fondamentale importanza di creare un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

S'impegnano dunque, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze, ad operare in modo da realizzare questi principi condivisi.

Considerato che per "mobbing" si intende un'azione o una serie di azioni compiute nei confronto di un lavoratore, che si ripete per un periodo di tempo da parte di colleghi o superiori gerarchici per danneggiarlo con lo scopo precipuo di porre in atto strategie comportamentali volte alla sua destabilizzazione psicologica, sociale e professionale, e che tale comportamento è del tutto estraneo al Codice Etico Carrefour, si concorda che nel recepire integralmente i contenuti dell'Accordo sulle molestie sessuali che prevede una specifica procedura, le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2011 per adattare la citata procedura anche a queste fattispecie, per assicurare ai lavoratori che ritenessero di essere oggetto di "mobbing" tutte le garanzie per la tutela della dignità personale.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale trova applicazione per le Società S.S.C. S.r.l., GS S.p.A., DìperDì S.r.l.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre ed ha efficacia dal 1 febbraio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2012. Qualora non fosse disdetto da una delle Parti contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta da inviare entro il 30 settembre di ciascun anno.

Resta inteso che, ai fini del computo del trattamento di incentivazione previsto dalla tabella di cui al primo paragrafo del capitolo "prestazioni straordinarie domenicali e festive" si terrà conto anche delle prestazioni straordinarie domenicali e festive effettuate nel mese di gennaio 2011.

La retribuzione delle pause all'interno dell'orario di lavoro, in considerazione dell'adeguamento dei sistemi informativi dell'azienda, verrà riconosciuta dal 14 febbraio 2011.