IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE MAGAZZINI GABRIELLI SPA

Addì 29 febbraio 2012, presso gli Uffici della Magazzini Gabrielli SPA di Ascoli Piceno, si sono incontrate le parti come di seguito costituite:

per la Magazzini Gabrielli SPA, il dott. Sabino Giorgi Direttore delle Risorse Umane, il sig. Mario Pace Capo Canale OASI, il sig. Enzo Partenza Capo Canale Supermercati, il sig. Vincenzino Vallorani della DRU;

per la FILCAMS-CGIL Nazionale la Sig. ra Elisa Camellini;
per la FISASCAT-CISL Nazionale la Sig. ra Elena Maria Vanelli;
per la UILTUCS-UIL Nazionale il Sig. Marco Bolognini;
e dalle rispettive delegazioni delle strutture Regionali e Territoriali, nonché dalle RSA.

Hanno convenuto il seguente Contratto Integrativo Aziendale:

1) AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) si applica in tutte le unità a gestione diretta della Magazzini Gabrielli SpA, di Sede Centrale, di Deposito e di vendita.

2) RELAZIONI SINDACALI

L'informazione e il confronto con le rappresentanze dei lavoratori, finalizzato alle intese, costituiscono un valido strumento per cogliere le esigenze di partecipazione attiva dei lavoratori e per consentire un'adeguata conoscenza delle problematiche aziendali.

Si conviene di strutturare un sistema di relazioni sindacali articolato su due livelli: uno nazionale ed uno territoriale e/o di punto vendita, secondo una logica di competenza per territorio e per materia.

a) Livello nazionale

Annualmente e/o su richiesta di una delle due parti, l'azienda fornirà alle OOSS informazioni che riguarderanno: strategie aziendali (sviluppo, investimenti, nuove aperture), andamento economico, processi di riorganizzazione e ristrutturazione rilevanti, mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (dati aggregati di tipologie contrattuali, suddivisione di genere), terziarizzazioni, appalti, piani formativi, effetti legge 125/91; eventuale salario variabile.

b) Livello territoriale e/o di unità produttiva

A livello territoriale e/o di singola unità è prevista l'informazione ed il confronto relativamente all'organizzazione del lavoro, livelli di inquadramento, organici, orario, ricorso a straordinario e supplementare, calendario annuale aperture domenicali e festive,

percorsi formativi, piano ferie, ambiente e sicurezza/tutela della salute, appalti e terziarizzazioni, parametri dell'eventuale salario variabile.

Commissione Paritetica

Si conviene sull'istituzione di una Commissione Paritetica per la discussione, analisi, progettazione e monitoraggio relativamente ad argomenti di interesse generale, quali le pari opportunità, i congedi parentali, la formazione e risoluzione eventuali controversie relative alle interpretazioni delle norme contrattuali. La Commissione risulterà composta massimo di 6 rappresentanti dell'azienda e massimo 6 delle OOSS firmatarie del presente CIA, in qualità di titolari, con eventuali supplenti, indicati in funzione dell'argomento e/o del territorio di riferimento.
La Commissione si riunirà di norma ogni semestre e comunque su richiesta di una delle parti.

Permessi sindacali

Si conviene di non computare le ore di permesso sindacale utilizzate per la definizione del CIA.

Per il coordinamento nazionale si confermano 200 ore biennali di monte ore. Eventuali necessità aggiuntive saranno valutate al momento in cui si verificheranno.

3) SALUTE E SICUREZZA – RLS

Le parti s'impegnano ad effettuare, presso tutti i punti vendita, assemblee di informazione e formazione degli addetti, nonché l'elezione dell'RLS.

Agli RLS sarà garantita la relativa formazione attraverso corsi che rilascino attestati riconosciuti a norma di legge, anche tramite gli Enti Bilaterali territoriali costituiti dai firmatari del presente accordo.

Ciascun RLS riceverà copia del documento di valutazione dei rischi del proprio punto vendita.

4) ORARIO DI LAVORO

Ogni valutazione e confronto – finalizzati al raggiungimento di intese – in merito all'articolazione e programmazione della distribuzione dell'orario di lavoro, al fine di migliorare la produttività aziendale e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono demandati a livello di punto vendita.

La programmazione dell'orario di lavoro sarà quindicinale, entro il venerdì della prima settimana e con modalità applicative da concordare a livello di punto vendita relativamente alle eventuali modifiche che fossero ritenute necessarie.

Il turno di lavoro degli addetti alla cassa e dei reparti serviti chiamati ad operare in corrispondenza della chiusura del punto vendita ed eventuale cambio turno deve includere anche il tempo necessario al completamento delle operazioni di chiusura.

Il nastro orario non potrà superare le 13 ore giornaliere.

La frazione minima della prestazione giornaliera dei Full-Time non potrà essere inferiore alle 3 ore, in caso di orario frazionato.

Si conferma la possibilità di commutare in ferie la festività soppressa del 4 novembre.

5) LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

L'Azienda, entro la fine dell'anno precedente a quello di riferimento, stabilisce il calendario di massima delle aperture domenicali e festive dell'anno a livello di punto vendita e lo comunicherà tempestivamente alle RSA/RSU o OOSS territoriali; successivamente raccoglierà la disponibilità di ogni dipendente a lavorare in dette giornate di apertura, in funzione del presidio ritenuto necessario dall'azienda per ciascuna apertura. Ciò al fine di organizzare le turnazioni dei lavoratori secondo un principio di equa rotazione e ripartizione del loro carico di lavoro domenicale e festivo all'interno di ogni punto vendita. Tale programmazione annuale verrà verificata semestralmente.

Qualora le disponibilità fornite dai lavoratori in ordine alle esigenze di copertura dei presidi domenicali e festivi necessari fossero insufficienti, le parti, a livello di punto vendita si confronteranno tempestivamente per trovare le soluzioni più idonee.

Qualora permanessero delle necessità ancora non soddisfatte, l'azienda – a copertura dei turni rimasti scoperti – avrà la facoltà di individuare, secondo un principio di rotazione, i dipendenti a tempo pieno cui organizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa domenicale e/o festiva; il tutto entro i limiti soggettivi previsti dalle norme contrattuali vigenti.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto indicati:

- le madri o i padri ancorchè affidatari di bambini di età fino a 3 anni o madri e padri adottivi di bambini sotto a dieci anni di età fino al terzo anno dal momento di ingresso in famiglia
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento non conviventi

Eventuali aperture straordinarie, non previste nel piano annuale, saranno gestite con la medesima procedura.

6) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Con l'entrata a regime dell'iscrizione di tutti i dipendenti al Fondo Assistenza Integrativa EST è definitivamente venuto meno il Fondo aziendale "Pietro e Michele Gabrielli".

7) INFORTUNI

Si conferma l'anticipazione dell'indennità INAIL in caso d'infortunio a tutti i dipendenti della Magazzini Gabrielli SpA.

8) FERIE

Ferme restando le prassi consolidate in tutti i punti vendita, si specifica che: nelle unità produttive non ubicate in zone di mare, turni di due settimane consecutivi di ferie estive saranno fruibili fra il 1° giugno ed il 15 settembre; in quelle ubicate in località marittime o limitrofe (sono considerate

tali quelle che distano fino a 15 km dal mare, secondo l'elenco allegato) fra il 15 maggio ed il 15 ottobre.

9) VIDEOSORVEGLIANZA

Presso ogni unità aziendale si realizzeranno verifiche ed accordi sulla base di quanto previsto dall'art. 4 legge 300/1970 con le RSA/RSU o OO.SS. territoriali, nonché da un Accordo Quadro con le OOSS Nazionali firmatarie del presente CIA che verrà definito e sottoscritto a breve e che costituirà parte integrante del presente accordo.

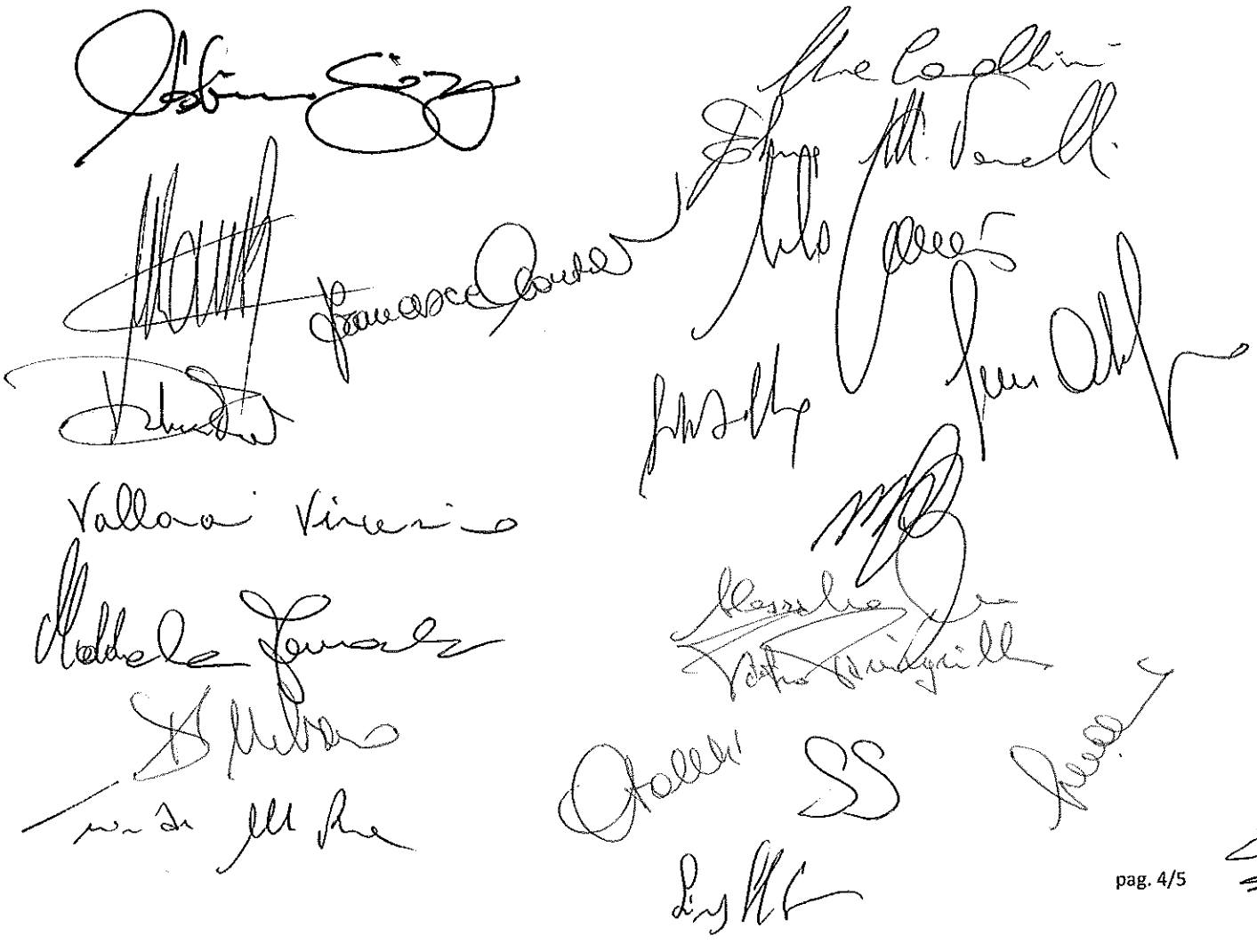
10) PARTE ECONOMICA

In considerazione dell'attuale stato di crisi economica e di contrazione dei consumi, l'azienda ritiene non sussistano in questo momento le condizioni per la definizione di un Premio di Risultato.

A fronte di quanto sopra le parti convengono di rinviare la discussione sulla definizione di un Premio di Risultato e valuteranno tali possibilità in occasione degli incontri a livello Nazionale di cui al precedente articolo 2 punto a).

11) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorrerà dall'atto della sottoscrizione e avrà durata fino al 31 dicembre 2014, intendendosi rinnovato, se non disdettato con un preavviso di scadenza di 3 mesi, fino a quando non sarà sostituito dal successivo.



Allegato all'art. 8 – Elenco dei punti vendita in località marittime o limitrofe

Per punti vendita ubicati in località marittime o limitrofe si intendono quelli che si trovano in comuni che distano fino a 15 km dal mare.

Ad esempio, attualmente, i seguenti comuni: Ancona, Loreto, Castelfidardo, Chieti, Fermo, Francavilla, Giulianova, Lanciano, Martinsicuro, Montenero di Bisaccia, Montesilvano, Pescara, Porto San Giorgio, Roseto degli Abruzzi, San Benedetto del Tronto, Termoli, Vasto.

