IPOTESI

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

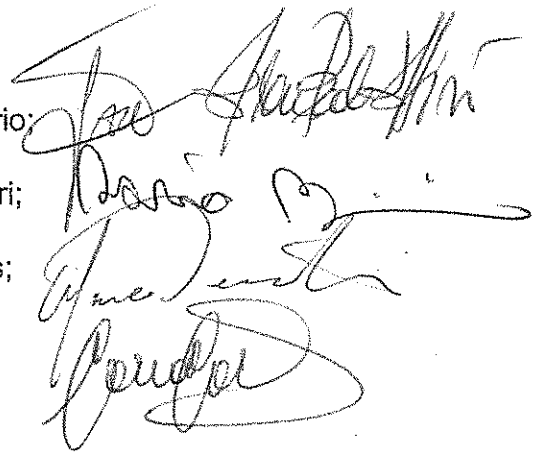
In data 26 novembre 2013 in Roma, si sono incontrati:

per S.E.K.I. S.r.l., i Sigg.ri Alain Avan, Gian Paolo Saffirio;

per FILCAMS CGIL Nazionale, la Sig.ra Daria Banchieri;

per FISASCAT CISL Nazionale, il Sig. Marco Demurtas;

per UILTuCS UIL Nazionale, il Sig. Marco Marroni;



Premesse

Le parti al fine di migliorare ed armonizzare il sistema di relazioni sindacali esistente, convengono di ricondurre a livello Nazionale la stipula del Contratto Integrativo Aziendale, individuando tale livello, in considerazione della presenza di S.E.K.I. S.r.l. in più regioni del nostro paese, come sede naturale di esercizio della contrattazione collettiva, di stipula degli accordi integrativi aziendali e della loro interpretazione nonché di sviluppare un sistema più avanzato di relazioni sindacali come importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita ed al rafforzamento dell'azienda, tenuto conto che il raggiungimento dello stesso non può prescindere da un consistente incremento di efficienza e produttività, da un più razionale utilizzo degli impianti, da un effettivo miglioramento del servizio alla clientela, e da un miglioramento delle condizioni di lavoro sempre più improntate allo sviluppo delle capacità professionali ed al rispetto reciproco.

Sulla base di queste considerazioni, le parti

concordano:

che il presente Contratto Integrativo Aziendale (da qui in avanti denominato CIA) si applica in tutte le unità di S.E.K.I. S.r.l. e sostituisce ogni altra eventuale intesa per le specifiche parti in esso normate.

RELAZIONI SINDACALI

Diritti di informazione

Le parti confermano la necessità di consolidare un sistema di relazioni sindacali uniforme di riferimento nel confronto negoziale a tutti i livelli (nazionale, regionale, territoriale o di singolo insediamento).

A tal fine si conviene di strutturare un sistema di informazioni da parte aziendale, secondo una logica di competenza per territorio e materia ed a carattere periodico, che si individua, di norma, in una volta all'anno ed in ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse, così da consentire, ove necessario, l'apertura di un confronto tra le parti.

A livello nazionale, è prevista l'informazione ed il relativo confronto, oltre che sui temi previsti dal CCNL, sulle prospettive di sviluppo dell'Azienda, sulle strategie aziendali, sull'andamento economico, sull'evoluzione delle logiche commerciali, sui programmi di ristrutturazione e riorganizzazione, sugli appalti e sulla terziarizzazione, sul mercato del

lavoro (apprendistato, contratti a termine, lavoro interinale ed altre analoghe tipologie), sull'innovazione tecnologica e relativi programmi di attuazione, sulla struttura dell'occupazione e sue dinamiche, sul Salario Variabile, sui programmi di formazione ed addestramento, sull'andamento e sui risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali, sulle pari opportunità, sull'ambiente e salute e sicurezza.

A livello territoriale o di singolo insediamento, è prevista l' informazione ed il relativo confronto, oltre a quanto già previsto dal CCNL, relativamente all'organizzazione del lavoro, agli orari di apertura dei negozi, al calendario di aperture domenicali e festive, agli organici ed alla loro composizione, all'attuazione degli accordi vigenti in materia di riduzione e distribuzione dell'orario di lavoro, al lavoro in orario supplementare e straordinario con le modalità previste dal CCNL, all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute e della sicurezza, all'occupazione, ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive.

Quanto sopra stabilito dovrà tener conto delle caratteristiche di riservatezza connesse alla natura di talune iniziative aziendali, quali ad esempio i problemi societari, le acquisizioni immobiliari e tutte le iniziative di possibile interesse per la concorrenza.

Capitolo 1

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NEI PUNTI VENDITA

1. Premessa

L'orario ordinario settimanale è impostato per tutti i lavoratori su 7 giorni da domenica a sabato di cui 5 sono lavorativi e 2 di riposo.

I lavoratori full-time così come previsto dall'art. 122 del CCNL di riferimento praticano l'orario ridotto per un ammontare medio settimanale di 38 ore, realizzato attraverso l'utilizzo delle 56 ore di permessi di cui all'art. 146, 3° comma e delle ulteriori 16 ore di cui al successivo 4° comma dell'art. 146.

Quale condizione di miglior favore, malgrado il rispetto dell'obbligo contrattuale di cui sopra, a tali lavoratori vengono comunque riconosciute 72 ore di ROL.

Per i lavoratori part-time la maturazione di ROL e Ferie è, così come contrattualmente previsto, in proporzione al monte ore settimanale.

2. Modello organizzativo

Così come definito nel CCNL applicato SEKI conferma l'esigenza dell'utilizzo del contratto Part-time per consentire la necessaria presenza di più o meno dipendenti in rapporto ai flussi della clientela, nell'ambito della giornata, del mese e dell'anno. Pertanto la SEKI manifesta la propria volontà di utilizzare il lavoro a tempo parziale come logica di base dell'organizzazione.

Il contratto part time che l'azienda intende utilizzare prevede la domenica lavorativa, la sottoscrizione delle clausole di elasticità e flessibilità, nonché l'istituzione della banca delle ore così come riportato nei capitoli successivi.

Per tale motivo la SEKI promuoverà la trasformazione individuale dei contratti con l'inserimento delle condizioni sopra riportate incentivando tale sottoscrizione così come previsto nel successivo punto 7.

Le parti convengono che il nuovo modello organizzativo è finalizzato al contenimento delle prestazioni di lavoro a tempo determinato ed interinale dando spazio ai lavoratori in forza e all'uso regolamentato delle ore supplementari.

Le parti ribadiscono inoltre la disponibilità a sperimentare forme di orario o di assunzioni, anche innovative, che le leggi e la normativa consentissero al fine di meglio conciliare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori/lavoratrici.

3. Orari di apertura

La definizione degli orari di apertura e chiusura dei Punti di Vendita è determinata dalla Direzione in funzione di:

a) localizzazione del Punto di Vendita;
b) regolamentazioni di legge o di norme locali o regolamento dei Centri Commerciali in cui il Punto di Vendita è inserito;
c) specificità delle esigenze della clientela.

L'orario di attività va di norma delle ore 7 alle ore 22. I turni delle lavoratrici saranno distribuiti all'interno di questa fascia oraria.

L'azienda si impegna a pianificare e comunicare alle assistenti l'orario settimanale di lavoro con almeno due settimane di anticipo rispetto a quella lavorativa

Quanto sopra è correlato anche alla calendarizzazione di cui all'art. 4 e 5.

Si definisce come Santo Patrono aziendale quello della sede legale; pertanto tutti i lavoratori SEKI, indipendentemente dalla sede di lavoro festeggeranno come santo patrono S. Ambrogio con ricorrenza 7 Dicembre.

Tutto ciò sarà oggetto di confronto annuale a livello territoriale/punto vendita.

4. Autorizzazioni delle amministrazioni locali

Nel caso di modifica, da parte delle Amministrazioni locali, degli orari commerciali di apertura al pubblico, le parti si incontreranno a livello locale per cercare adeguate soluzioni.

5. Calendarizzazione delle aperture domenicali e festive.

Le parti, riconoscendo le specificità del settore in cui opera l'azienda, prevedono che le dipendenti e i dipendenti di SEKI abbiano un impegno maggiore nel periodo compreso tra la seconda settimana di novembre e la terza settimana di gennaio che prevede normalmente 12 giornate di apertura tra domeniche e festività.

Si definisce pertanto un impegno lavorativo dei dipendenti per almeno 8 delle suddette aperture.

<u>Tempi e metodi di applicazione</u>

Il calendario delle aperture domenicali e festive sarà esposto in bacheca dalla direzione entro la prima decade del mese di gennaio di ogni anno.

Nel rispetto del prioritario principio di volontarietà per il lavoro domenicale i lavoratori SEKI potranno scegliere le loro giornate lavorative secondo il quantitativo di ore giornaliero evidenziato dalla direzione nel calendario annuale. Il calendario annuale sarà compilato dai lavoratori entro e non oltre il 31 gennaio e validato dall'azienda entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno.

Nel calendario ogni assistente dovrà posizionare la sua presenza per il 50% delle aperture previste tenendo in considerazione le seguenti condizioni:

- 8 giorni tra festività e domeniche nel periodo intercorrente tra le ultime due settimane di novembre e le prime due di Gennaio (periodo Natalizio);
- Almeno una domenica al mese nel periodo febbraio-ottobre;

Il calendario ha effetto dal 1 febbraio al 31 gennaio di ogni anno e terrà conto delle

eventuali domeniche o festività lavorate nel mese di febbraio prima dell'approvazione aziendale.

Nel caso in cui le sole espressioni di volontarietà non fossero sufficienti per coprire tutte le aperture domenicali e festive programmate, le parti si incontreranno per trovare le soluzioni più opportune.

Aperture domenicali e festive durante l'anno

Le prestazioni lavorative effettuate nelle deroghe domenicali o festive verranno retribuite, in miglioramento di quanto previsto dal CCNL vigente, con una maggiorazione sulla quota oraria della normale retribuzione secondo quanto di seguito indicato:

Numero domeniche e festività infrasettimanali lavorate nell'anno / Percentuale di maggiorazione:

Numero domeniche/festività lavorate	Maggiorazione
Da 1 a 12	35,00%
Da 13 a 26	50,00%
Da 27 in poi	55,00%

I trattamenti previsti nella tabella sopra riportata devono intendersi applicati per scaglioni, intendendosi che il trattamento per le prime 12 domeniche è diverso da quello per le domeniche successive (oltre 12) fino alla ventiseiesima e ancora diverso per le domeniche ulteriormente successive alla ventiseiesima.

Il periodo di riferimento per il calcolo delle giornate sarà quello tra il 1° febbraio ed il 31 gennaio di ogni anno.

Personale interessato

Tutti i trattamenti sopra sono riconosciuti al solo personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time e part time, di apprendistato e ai contratti a termine.

Le maggiorazioni di cui al presente capitolo si intendono omnicomprensive e non cumulabili.

Nota a verbale

Nel caso di successive modifiche, di legge o contrattuali, alla disciplina del lavoro festivo, le parti si incontreranno per valutare eventuali armonizzazioni del disposto di cui al presente capitolo nel rispetto degli equilibri contrattuali e delle logiche operative qui definite.

6. Piano Ferie ed utilizzo Permessi Retribuiti

Piano ferie

Sulla scorta del calendario delle aperture domenicali e festive entro il mese di gennaio di ciascun anno l'azienda esporrà in bacheca i periodi per la programmazione delle ferie. Allo stesso modo ciascun lavoratore dovrà posizionare i giorni di ferie contrattualmente previsti nell'anno, di cui almeno due settimane consecutive nel periodo da Giugno a Settembre compresi.

Il lavoratore posizionerà nel piano i propri giorni di ferie così come previsto di seguito entro e non oltre 15 marzo. L'azienda validerà il piano ferie entro il 31 marzo di ogni anno ferma restando una verifica tra le parti semestrale.

Utilizzo permessi retribuiti

L'utilizzo di permessi individuali retribuiti a gruppi di 4 o di 8 ore, salvo casi di urgenza documentabile e/o certificabile, è vincolato da una formale richiesta da parte del lavoratore, attraverso l'utilizzo dell'apposito modulo, al direttore del punto vendita di appartenenza con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il direttore del Punto Vendita risponderà per iscritto, per l'accoglimento o meno della richiesta in termini d'uso effettivo, entro i 2 (due) giorni lavorativi dell'avvenuto ricevimento.

Così come previsto dall'art.146 del CCNL applicato le ROL devono essere utilizzate dal dipendente nell'anno di maturazione.

Nel periodo gennaio-giugno di ogni anno ai dipendenti che non avranno consumato l'intero capitale di ore di ROL dell'anno precedente, la società proporrà un piano di smaltimento dei permessi residui. Se ciò non fosse sufficiente per esaurire le ore di permesso, l'azienda programmerà a propria discrezione delle mezze giornate o delle giornate di uso ROL residue, fatto salvo il diritto del dipendente a richiedere la monetizzazione delle stesse.

Capitolo 2

LAVORO PART-TIME

Le parti si danno reciprocamente atto che questa tipologia di rapporto di impiego è una delle modalità attraverso cui si può dare risposta sia ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, sia alle esigenze di flessibilità proprie dell'azienda.

Conseguentemente le parti definiscono un quadro di coerenza nella regolamentazione del lavoro a tempo parziale, in linea con le previsioni del CCNL e della legislazione che regola la materia, confermando che l'orario giornaliero non potrà essere distribuito in periodi inferiori alle 4 ore. Il confronto relativo all'impiego del lavoro part time, in quanto strettamente connesso alle esigenze organizzative proprie del singolo punto vendita, trova a questo livello la sede più consona di confronto tra le parti.

7. Clausole di Flessibilità ed Elasticità dell'orario di lavoro

Il monte ore settimanale contrattuale rappresenta il fabbisogno medio di ore del punto vendita. Al fine di sopperire alle necessità di picco di attività nei periodi dei saldi, del Natale e di cambio stagione, la SEKI, così come previsto nel D.Lgs. n.61/2000 e dall'art. 85 del CCNL applicato, ritiene necessaria l'introduzione dell'uso delle clausole elastiche e flessibili nei contratti di lavoro part-time.

Il presente accordo definisce i principi ed i criteri generali di funzionamento rinviando nello specifico al contratto ed alle norme in vigore in materia di lavoro nonché al principio di volontarietà del lavoratore all'accettazione delle clausole stesse.

Le parti convengono che, a fronte della sottoscrizione del patto individuale, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro ed il quantitativo delle ore settimanali dei singoli rapporti a tempo parziale, dando un preavviso non inferiore a 48 ore.

Così come previsto contrattualmente, al lavoratore che sottoscrive le suddette clausole, viene riconosciuto un importo lordo mensile di €.10,00 a titolo di indennità uso clausole elastiche e flessibili.

A fronte della sottoscrizione di dette clausole, saranno riconosciuti i seguenti trattamenti di miglior favore:

a. Concessione di 3 (tre) week end di riposo all'anno da collegare all'inizio delle

settimane di ferie;

b. Concessione di 1 (un) week end di riposo da concordarsi con l'azienda.

In aggiunta alle causali già previste dal CCNL e dalla normativa vigente per la denuncia delle clausole, è prevista quale ulteriore motivazione, esigenze di studio documentate presso Istituti pubblici o parificati.

8. Clausola di Flessibilità dell'orario

Per effetto della clausola di flessibilità dell'orario di lavoro, il datore di lavoro ha la facoltà di modificare la distribuzione delle ore di lavoro settimanali, modificando settimanalmente i giorni di lavoro ed i giorni di riposo.

Anche se il planning orario settimanale sarà comunicato con almeno 2 settimane di anticipo, per ottimizzare l'effetto della flessibilità, eventuali urgenze che determinino variazioni dell'orario lavorativo potranno essere comunicate al lavoratore con un preavviso non inferiore a 48 ore.

9. Clausola dell'elasticità dell'orario

Per effetto della clausola di elasticità, la società ha la facoltà di aumentare e diminuire le ore settimanali di lavoro di ciascun lavoratore.

Si definisce che le ore possano variare in crescere fino ad un massimo del 30% del proprio monte ore, mentre a decrescere anche fino a zero ore settimanali.

Al fine di tutelare il lavoratore la retribuzione sarà sempre riferita alle ore contrattuali, indipendentemente dal monte ore realmente lavorato. Per tale motivo viene **istituita una banca ore** esposta sul prospetto paga mensile, dove saranno riportati i saldi di ore positivi o negativi determinati dell'uso dell'elasticità.

Anche se il planning orario settimanale sarà comunicato con almeno 2 settimane di anticipo, per ottimizzare l'effetto dell'elasticità, eventuali urgenze che determinino variazioni dell'orario lavorativo potranno essere comunicate al lavoratore con un preavviso non inferiore a 48 ore.

10. Banca delle ore

La banca delle ore viene utilizzata per gestire le ore in più ed in meno determinate dalla elasticità dell'orario di lavoro. Si conviene che nei periodi di calo delle attività il contatore possa andare in negativo con ore che saranno successivamente recuperate con l'aumento delle ore determinato dai picchi di attività.

Come condizione di miglior favore per il lavoratore le ore di elasticità in aumento e diminuzione delle ore contrattuali di lavoro saranno effettuate nelle giornate da lunedì a sabato escludendo i festivi e le domeniche. Le ore domenicali e festive saranno retribuite con la maggiorazione contrattuale nel mese di paga successivo.

Si definisce che alla data del 31 gennaio di ogni anno avvenga il saldo della banca delle ore, con pagamento sul prospetto paga di febbraio. Qualora il saldo delle ore sia positivo, e quindi il lavoratore abbia lavorato delle ore in più rispetto a quelle contrattuali, le ore saranno retribuite con le maggiorazioni di seguito riportate:

Quantità ore residue in B.O.	Maggiorazione
Fino a 20 ore	45,00%
Da 21 a 40 ore	55,00%
Da 41 ore in poi	65,00%

Qualora invece il saldo delle ore sia negativo, e quindi il lavoratore abbia lavorato delle ore in meno rispetto a quelle contrattuali, il contatore sarà azzerato senza alcun addebito per il lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo delle ore:

se positivo sarà retribuito come ore ordinarie;

se negativo sarà trattenuto al dipendente il valore equivalente all'importo delle ore ordinarie di lavoro.

In caso di uso della clausola di ripensamento da parte del lavoratore con richiesta giustificata e sostenuta così come previsto nel precedente punto 7), il saldo delle ore:

se positivo sarà retribuito come ore supplementari;

se negativo sarà trattenuto al dipendente il valore equivalente all'importo delle ore ordinarie di lavoro.

11. Cambi Turno

Previa autorizzazione della Direzione del negozio, è possibile effettuare dei cambi turno da parte del personale, ferma restando l'immodificabilità dell'organizzazione del lavoro della filiale. L'eventuale mancata autorizzazione dovrà essere motivata.

Capitolo 3

CONCLUSIONI

12. Defiscalizzazione e Decontribuzione

Tutte le incentivazioni derivanti dalla presente intesa vengono erogate in considerazione degli incrementi di qualità del servizio alla clientela, competitività, produttività ed efficienza organizzativa derivanti dall'apertura dei punti vendita anche nelle giornate domenicali e festive. Tali somme rientrano pertanto nelle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa vigente per le erogazioni retributive correlate alla produttività/redditività aziendale. Le parti dichiarano la reciproca volontà di dar seguito alle opportune misure a sostegno di tale agevolazione laddove eventualmente richieste dalla relativa normativa presente o futura.

13. Durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, che è da considerare in tutte le sue parti inscindibile ed essenziale, è valevole per tutto il territorio nazionale ed avrà durata dal 01 gennaio 2014 fino al 31 dicembre 2016.

Qualora non fosse disdetto da una delle parti contraenti a mezzo raccomandata 4 (quattro) mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno.

Letto, firmato e sottoscritto.

per l'Azienda

per le OO.SS