Autogrill, Ipotesi di Accordo rinnovo CIA . 20/11/2001(20/11/2001)

Decorrenza: 01/01/2002 **Scadenza: 31/12/2005**

Ipotesi di accordo

In data 20 novembre 2001, si sono incontrati in Roma la società Autogrill, assistita dall'Associazione Sindacale FIPE

e

la Filcams-CGIL nazionale e territoriali

la Fisascat-CISL nazionale e territoriali

la Uiltucs-UIL nazionale e territoriali

con la partecipazione del coordinamento delle RSA/RSU

hanno provveduto al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale definendo quanto segue:

DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, ferme restando le reciproche autonomie, intendono sviluppare un sistema di relazioni sindacali e di meccanismi destinati a facilitare la fruizione dei diritti d'informazione, anche tenuto conto delle previsioni e indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, improntato alla reciproca correttezza e trasparenza, finalizzato ad un dialogo e confronto fra le Parti utile a favorire la comprensione e le soluzioni più idonee ai problemi aziendali e dei Collaboratori, che consenta di conseguire la più efficace e competitiva presenza sul mercato dell' Azienda sia in termini di efficienza che di soddisfazione delle esigenze del Cliente.

Quanto sopra potrà richiedersi senza duplicazione né di competenze né di oneri aggiuntivi per l'Azienda, in un articolato d'incontri sia a livello nazionale, che di significative unità di vendita, intendendosi per tali le unità di vendita caratterizzate da una pluralità di offerta alla clientela di prodotti/concetti (Grill autostradali) o nei quali è presente, iscritto a libro matricola, un numero di Collaboratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato pari o superiore a 30 full-time equivalent.

Le Parti convengono in particolare che l'Azienda fornisca alle OO.SS. nazionali, in apposito incontro da tenersi di norma nel mese di Maggio, informazioni sull'andamento e sulle prospettive aziendali con particolare riferimento al fatturato e ai risultati gestionali, all'evoluzione degli organici articolati per tipologie, agli investimenti realizzati o da realizzarsi, sia avuto riguardo a ristrutturazioni che a nuove unità di

vendita, ai piani di sviluppo e commerciali, all'andamento del Premio di Risultato e dei suoi singoli parametri concordati nel presente accordo.

A livello di unità produttiva, potranno realizzarsi momenti di confronto preventivo relativamente a problematiche legate a:

✣ ristrutturazioni

✣ piano ferie annuale

✣ modifiche all'articolazione dell'orario di lavoro del punto di vendita

✣ ore supplementari part time

✣ significative innovazioni: di prodotto, di tecnologia, di processo

✣ dismissioni

✣ franchising

✣ terziarizzazione

✣ modifiche significative di organizzazione del lavoro

oltre al monitoraggio relativo all'andamento dei parametri che costituiscono il Premio di Risultato, così come previsto nello specifico capitolo.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti, nel riconfermare la validità del lavoro a tempo parziale quale strumento idoneo a corrispondere a legittime esigenze sia organizzative che individuali - tenuto conto della contrattazione integrativa aziendalmente sviluppatasi e alla luce delle vigenti norme di legge e di contrattazione collettiva - concordano sullo sviluppo dell'istituto ampliandone la fruibilità anche alle seguenti ipotesi:

• *trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo successivo al parto e fino al 18° mese di età del bambino.*

La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, su base volontaria, avverrà tenendo conto delle esigenze tecnico produttive del locale di appartenenza e salvaguardando la flessibilità che tale istituto contempla, fermo restando il livello di inquadramento e la professionalità acquisita; la distribuzione dell'orario verrà ; definita d'intesa con la Direzione del locale anche alla luce delle esigenze manifestate dal/la richiedente.

Al temine dell'utilizzo di tale istituto il/la lavoratore/lavoratrice riprenderà l'attività a tempo pieno alle precedenti condizioni

.

• *Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di tempo limitato, per gravi esigenze di salute familiari regolarmente documentate*.

La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale sarà possibile per l'assistenza a familiari entro il 2° grado civile di parentela e per un periodo massimo di 4 mesi non ripetibile, tenuto conto delle esigenze tecnico produttive del locale di appartenenza e salvaguardando la flessibilità che tale istituto contempla, fermo restando il livello di inquadramento e la professionalità acquisita.

La distribuzione dell'orario verrà definita d'intesa con la Direzione del locale, anche alla luce delle esigenze manifestate dal/la richiedente.

Qualora per esigenze tecnico-organizzative non fosse possibile concedere il periodo di trasformazione richiesto se non parzialmente, il richiedente, nel caso permanessero ragioni di necessità, potrà richiederne il completamento al venir meno delle esigenze tecnico-organizzative che ne avevano impedito l'integrale accoglimento.

Al termine dell'utilizzo di tale istituto il/la lavoratore/lavoratrice riprenderà l'attività a tempo pieno alle precedenti condizioni.

Le Parti inoltre, quale ulteriore occasione di sviluppo dell'istituto del lavoro a tempo parziale, concordano nell'introdurre in via sperimentale nell'organizzazione aziendale la tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale verticale annuo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con distribuzione dell'orario orizzontale, verticale o misto.

In particolare le Parti concordano che:

➲ i lavoratori coinvolti nella sperimentazione siano da ricercarsi tra coloro che abbiano già operato presso i locali della Società coinvolti nella sperimentazione con contratto di lavoro a tempo determinato a partire dal 1999 compreso, che si siano dichiarati disponibili, identificati attraverso specifico processo di selezione;

➲ la programmazione dell'attività lavorativa sia fatta entro il mese di Gennaio 2002 per quanto concerne l'indicazione delle sedi di lavoro e le modalità applicative (numero ore settimanali) dell'orario di lavoro;

➲ la programmazione quindicinale del punto vendita definirà gli orari di riferimento e la distribuzione del programma di lavoro;

➲ i lavoratori potranno essere utilizzati in più locali a ragione dei diversi flussi di clientela o di ragioni tecnico-organizzative, comunque in un raggio di 30 km. dalla sede

di iscrizione a libro matricola; per quanto riguarda la Fiera di Milano potranno essere chiamati ad operare in ambito comunale laddove la prestazione annua prevista non sia diversamente raggiungibile;

➲ il livello d'inquadramento previsto sia il 5° del vigente CCNL e non sia previsto il periodo di prova;

➲ l'indennità di disagiata sede applicata sia quella della sede di iscrizione a libro matricola, ovvero quella del diverso locale nel quale siano chiamati a operare se superiore.

Le Parti convengono sull'opportunità di procedere ad una puntuale verifica sull'andamento della sperimentazione, da attuarsi entro il 31 Dicembre 2002, all'interno della quale si procederà a verificare tra l'altro quanto previsto in tema d'indennità chilometrica (anche forfettizzata)

Ulteriori modalità tecniche della fase sperimentale sono ricomprese nell'allegato A).

ALLEGATO A)- Modalità applicative della sperimentazione del part-time verticale annuo

✓ Durata della sperimentazione:	1 anno
✓ Aree geografiche interessate:	• A14 – da Bevano a Esino • A4/A22 da Adige Brennero O. a Limena (compresi 3 locali sulla A22 e Isola Rizza) • Fiera di Milano • A10 da Piani d'Invrea a Castellaro
✓ Numero lavoratori da assumere:	30
✓ Numero ore del contratto p.t. annuo:	624, comprensivo di ferie e permessi, con un orario settimanale minimo di 24 ore e massimo di 40 ore
✓ Periodi interessati: (*) Locali autostradali	• dal 15 Marzo al 15 Maggio • dal 1° Giugno al 31 Ottobre • dal 1° Dicembre al 15 Gennaio
✓ Tipologia orario di lavoro:	orizzontale, verticale, misto
✓ Computo delle ore supplementari:	si fa riferimento al dato settimanale
✓ Retribuzione:	la retribuzione sarà corrisposta nei mesi di prestazione in funzione delle ore lavorate
✓ 13ma e 14ma mensilità:	erogate alla naturale scadenza

(*) per la Fiera di Milano in base al calendario annuo delle manifestazioni

N.B.: per quanto non espressamente previsto valgono le regole del CCNL

ELENCO LOCALI INTERESSATI

- *A14*:

Bevano Est

Bevano Ovest

Rubicone Est

Montefeltro Est

Montefeltro Ovest

Foglia Est

Foglia Ovest

Metauro Est

Metauro Ovest

Esino Est

Esino Ovest

- *A4 / A22*:

Adige Brennero Est

Adige Brennero Ovest

Affi

Povegliano Est

Montealto Nord

Montealto Sud

Scaligera

Tesina Sud

Villa Morosini Ovest

Limena

S.Pelagio Ovest

•

Fiera di Milano

• *A10:*

Piani d'Invrea Nord

Piani d'Invrea Sud

Ceriale Nord

Ceriale Sud

Castellaro Nord

Conioli Sud

Bordighera Nord

Bordighera Sud

SICUREZZA

Le Parti, nel confermare quanto in tema di sicurezza è stato definito nell'Accordo Integrativo del 1° Ottobre 1996 e in testi precedenti relativamente al ruolo e ai compiti dell'apposita Commissione Tecnica a suo tempo costituita, concordano nel ritenere e considerare la sicurezza e la tranquillità personale di tutti gli operatori quali beni principali da tutelare e preservare attraverso l'adozione di misure specifiche a ciò indirizzate.

L'Azienda sulla scorta dei dati prodotti e delle verifiche e mappature eseguite, evidenzia che:

- è in via di completamento la copertura con telecamera a circuito chiuso di tutti i locali autostradali;

- si sta provvedendo a dotare i locali aperti al pubblico 24 ore su 24, in sostituzione degli esistenti, di nuovi pulsanti antirapina e antimalore, in modo da facilitare il collegamento laddove le circostanze lo consiglino, con gli Enti esterni preposti, in condizioni di assoluta sicurezza.

Agli investimenti in strumentazione tecnica si affiancano e aggiungono mirati interventi destinati a facilitare l'attività lavorativa anche in presenza di circostanze particolari quali per esempio: vicinanze di discoteche, passaggio di tifoserie particolarmente turbolente, esodi di conclamata entità p.e. Pasqua, Natale.

La Commissione Tecnica di cui all'accordo 1° Ottobre 1996 e precedenti si riunirà periodicamente due volte l'anno, orientativamente una volta prima del periodo pasquale e la seconda sul finire dell'anno, ferma restando la possibilità di riunirsi in via straordinaria qualora si verificassero eventi la cui gravità oggettivamente lo richieda.

La Commissione procederà in via istituzionale al monitoraggio di situazioni critiche raccolte attraverso specifica modulistica, compilata localmente, anche sulla base delle segnalazioni contenute nel registro istituito presso ciascun punto vendita e costantemente aggiornate, e potrà formulare suggerimenti e proposte a carattere d'intervento sulle istituzioni, tecniche e organizzative, finalizzati a configurare possibili soluzioni che l'Azienda si impegna ad esaminare e alle quali fornirà risposta di norma entro i 30 giorni successivi.

Più specificatamente nei locali direttamente interessati e per il periodo in cui si manifesteranno i fenomeni sopra ricordati, l'Azienda interviene sia utilizzando specifiche intese con gli Enti preposti alla Sicurezza (Polizia stradale e Questure), sia utilizzando società di vigilanza esterne, sia attuando altre iniziative idonee.

Le Parti, ritenendo che il fenomeno legato alla sicurezza personale di chi opera in determinate condizioni di tempo e luogo lungo la rete autostradale, sia problema alla cui soluzione debbano concorrere tutti gli enti interessati e primariamente chi è destinatario della funzione di pubblica sicurezza, hanno provveduto a chiedere un incontro urgente al Ministro dell'Interno, al fine di illustrare allo stesso la problematica di cui sopra e di dibattere congiuntamente possibili misure atte ad aumentare i livelli di sicurezza oggi esistenti, attraverso la costituzione di un tavolo di confronto.

DECRETO LEGISLATIVO N. 626/94

Le Parti recepiscono e confermano all'interno del presente rinnovo sia quanto previsto con il precedente C.I.A. del 1° Ottobre 1996, che quanto definito nell'accordo siglato il 29 Luglio 1999 relativo all'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Confermano altresì l'impegno a che la formazione necessaria si sviluppi e venga erogata in via prioritaria attraverso le strutture paritetiche rappresentate dagli Enti Bilaterali regionali, così come già avvenuto o predisposto per le seguenti regioni:

✓ Lombardia (2 corsi)

✓ Veneto

✓ Emilia Romagna

✓ Toscana

✓ Lazio

✓ Campania

✓ Abruzzo

✓ Molise

PREMIO DI RISULTATO

Le parti intendono confermare la linea intrapresa con la precedente contrattazione integrativa aziendale in merito all'istituzione di un Premio di Risultato quale strumento di partecipazione e coinvolgimento ai processi di sviluppo ed ai risultati dell'Azienda, premessa per il miglioramento della sua posizione di competitività sul mercato.

Quanto sopra alla luce anche della positiva esperienza fin qui maturata e nel pieno rispetto dello spirito del Protocollo del 23.07.1993 e del successivo CCNL di categoria del 06.10.1994 e seguenti rinnovi .

Caratteristiche principali del Premio sono:

❍ *la variabilità , non essendo determinabile a priori ma solo dopo la consuntivazione dei risultati ottenuti;*

❍ *lo stretto legame ai parametri come più sotto individuati ed al loro miglioramento;*

❍ *un processo di comunicazione utile alla creazione di attenzioni e capace di indurre comportamenti tesi a conseguire il miglioramento dei risultati e della competitività aziendale;*

❍ *l'applicabilità degli stessi parametri con le stesse modalità a tutti i pdv dell' Azienda.*

***1. Schema generale del Premio*:**

lo schema generale del Premio prevede che lo stesso sia conseguenza dell' andamento dei seguenti parametri:

✓ Margine Operativo Lordo (M.O.L.) aziendale,

✓ Crescita e sviluppo del fatturato dei singoli p.d.v.,

✓ Produttività delle attività produttive dei singoli p.d.v.

✓ Qualità espressa dai singoli p.d.v.

e che sia strettamente legato nei suoi parametri e livelli di risultato al miglioramento dei risultati conseguiti e quindi al miglioramento del trend di sviluppo della Società.

2. L'articolazione del Premio di Risultato e i suoi parametri

PARAMETRO	***PESO***	***ARTICOLAZIONE***
Margine Operativo Lordo	20%	
Crescita e sviluppo del fatturato	35%	di cui 1a fascia 10,5% di cui 2a fascia 21%
		di cui 3a fascia 35%
Produttivita	25%	di cui 1a fascia 7,5%
		di cui 2a fascia 15%
		di cui 3a fascia 25%
Qualità	20%	di cui 1a fascia 6%
		di cui 2a fascia 12%
		di cui 3a fascia 20%

a) Il Margine Operativo Lordo (M.O.L.)

il Margine Operativo Lordo è il parametro attraverso il quale si misura la redditività aziendale e come tale è contenuto nei dati di bilancio.

Il Margine Operativo Lordo è dato dalla differenza tra valore e costi della produzione più ammortamenti immateriali e materiali.

La quota del premio legato al M.O.L. matura interamente al superamento di un valore pari al valore conseguito nell'anno precedente a quello di riferimento, a lire costanti, incrementato del 2%.

Rimane inteso che qualora il dato relativo alla valorizzazione scorte da magazzino dell'anno di riferimento ecceda, in positivo o in negativo del 10% il dato relativo all'anno precedente, le parti si incontreranno per le valutazioni che il caso comporterà.

b)

La crescita e lo sviluppo del fatturato

la crescita e lo sviluppo del fatturato è legato al dato relativo alle vendite c.d. principali ed è misurato in ciascuna unità di vendita. Le quote di premio relative si riferiranno pertanto a ciascuna unità operativa in funzione del proprio risultato e dell'incremento conseguito.

Sono previste 3 fasce di risultato, cui sono legate 3 quote di premio (30%, 60% e 100%) che matureranno al conseguimento di un risultato pari a:

• fatturato vendite principali anno precedente a lire costanti, più un incremento tra il + 0,5 ed il + 2,99 (1a fascia) che consente la maturazione del 30% della quota di premio relativa al parametro;

• fatturato vendite principali anno precedente a lire costanti, più un incremento tra il + 3,0% ed il + 5,99% (2a fascia) che consente la maturazione del 60% della quota di premio relativa al parametro;

• fatturato vendite principali anno precedente a lire costanti, più un incremento uguale o superiore al + 6,00% che consente la maturazione del 100% della quota di premio relativa al parametro.

La performance delle singole unità viene misurata come sopra descritto a parità di condizioni.

Nel caso che non sussistano parità di condizioni (per ristrutturazione, per trasformazione, ecc.) si utilizzerà il dato totale Azienda (Italia) a parità delle vendite principali dell'anno di riferimento, confrontato con quello dell'anno precedente a lire costanti, a cui si applicheranno le fasce come sopra individuate.

c) La produttività

l'andamento della produttività è misurato dal parametro Margine Operativo che indica la quantità media di Margine ore lavorate conseguita in 1 ora di lavoro.

In tal modo si esprime la differenza tra ricavo e costo di tutti i prodotti venduti.

Le ore lavorate, sia ordinarie che straordinarie, si riferiscono a tutto il personale addetto all'unità produttiva considerata e sono quelle effettivamente prestate da tutti i dipendenti a libro matricola nel corso dell'anno.

L'andamento della produttività è misurato in ciascuna unità di vendita. Le quote di premio relative si riferiranno pertanto a ciascuna unità in funzione del proprio risultato conseguito e del miglioramento ottenuto.

Sono previste 3 fasce di risultato, cui sono legate 3 quote di premio (30%, 60% e 100%) che matureranno al conseguimento di un risultato superiore alla media di canale pari a:

• produttività anno precedente a lire costanti più un incremento tra 0,5 e + 2,99% (1a fascia) che consente la maturazione del 30% della quota di premio relativa al parametro;

• produttività anno precedente a lire costanti più un incremento tra + 3% e + 5,99% (2a fascia) che consente la maturazione del 60% della quota di premio relativa al parametro;

• produttività anno precedente a lire costanti più un incremento uguale o superiore al 6% che consente la maturazione del 100% della quota di premio relativa al parametro;

Se il risultato ottenuto, superiore alla media di canale, sarà peggiore rispetto al risultato dell'anno precedente, potrà far scaturire una quota del premio se il peggioramento registrato non sarà superiore al 5%.

In tal caso l'unità operativa si vedrà riconosciuto un premio pari al 15% della quota premio prevista nelle fasce.

Se il risultato ottenuto dall'unità operativa, pur essendo inferiore alla media del canale di riferimento, avrà registrato un miglioramento del risultato dell'anno precedente di almeno il 3%, potrà far scaturire una quota del premio pari al 15% della quota di premio riferita al parametro.

Ai locali non a parità di condizioni verrà applicato il risultato ottenuto dal confronto fatto tra la media del canale di riferimento dell' anno in corso con quella dell'anno precedente a lire costanti, maggiorata del 1%.

d) La qualità

al fine di contribuire al miglioramento continuo della soddisfazione del Cliente è stato introdotto un meccanismo di verifica periodica della qualità del servizio e di orientamento al Cliente attraverso l' utilizzo di una metodologia simile a tutta la rete europea di Autogrill.

L'obiettivo della singola unità produttiva per il primo anno è rappresentato dal raggiungimento di un punteggio di 85 punti su 100.

Sono previste 3 fasce di risultato cui sono legate 3 quote di premio (30%, 60% e 100%) che matureranno rispettivamente al conseguimento di un risultato tra:

✓ 85,0 87,49 punti (1a fascia)

✓ 87,5 89,99 punti (2a fascia)

✓ pari o superiore a 90 punti (3a fascia).

I locali che pur rimanendo al di sotto del punteggio obiettivo di 85 punti abbiano fatto registrare un miglioramento rispetto all'anno precedente di oltre 10 punti ed abbiano con ciò conseguito un punteggio totale superiore a 75 punti, si vedranno riconosciuto un premio pari al 10% della quota premio prevista per il parametro.

e) Sede

per il personale di Sede e itinerante il premio sarà articolato secondo il seguente schema:

✓ M.O.L. secondo il meccanismo individuato per l'intera Azienda

✓ Sviluppo fatturato media aritmetica tra le quote di premio ottenute dalle singole unità operative

✓ Produttività media aritmetica tra le quote ottenute dalle singole unità operative

✓ Qualità media aritmetica tra le quote ottenute dalle singole unità operative.

f) Nuove unità di vendita

le unità di vendita che iniziano l'attività nel corso dell'anno non vengono considerate ai fini della consuntivazione dei parametri di Crescita e Sviluppo fatturato, Produttività e Qualità ;.

Conseguentemente il personale non sarà interessato dal premio relativo a tutti i parametri sopra ricordati.

L'anno intero successivo sarà utilizzato quale anno di riferimento, il successivo ancora costituirà il primo anno utile ai fini dell' incentivazione.

Es.: nuova unità aperta il 1° Settembre 2001:

31.12.2002 anno intero di riferimento

31.12.2003 anno il cui risultato è confrontabile con l'anno precedente (eventuale erogazione Maggio 2004).

Regole generali e modalità di erogazione

Il Premio di Risultato nella sua generalità sarà accompagnato da processi di comunicazione sugli andamenti dei singoli parametri, laddove ciò sarà possibile, considerata la natura del singolo parametro, nonché da momenti di informazione e verifica a livello di singolo locale, al fine di promuovere interventi e comportamenti finalizzati al miglioramento dei risultati e della competitività aziendale.

Tutti i dati economici vanno intesi a valore costante da riportare ai valori dell'anno di competenza, utilizzando l'indice medio annuo Istat (prezzi al consumo famiglie operai e impiegati).

L'erogazione dei premi spettanti avrà luogo in unica soluzione nell'anno successivo a quello cui si riferisce la consuntivazione ed il calcolo del premio, dopo l'approvazione del bilancio della Società, entro il mese di Maggio.

Ha diritto al premio il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di formazione lavoro in forza alla data dell'erogazione ed al 31.12 dell'anno cui si riferisce il premio.

Per il personale neo assunto e/o in aspettativa non retribuita né indennizzata, il premio sarà determinato in tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati in azienda.

La frazione di mese viene considerata come mese intero, se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore.

Le quote di premio individualmente spettanti verranno consolidate a favore dei singoli lavoratori, e quindi erogate, in base alle ore ordinarie effettive di presenza in misura integrale per un rapporto di lavoro a tempo pieno e in misura proporzionalmente ridotta per un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le quote di premio individualmente spettanti verranno inoltre ridotte di un importo forfettario pari a 0,50 Euro per ogni ora di assenza per malattia breve.

Tale importo forfettario (0,50 Euro) sarà proporzionalmente ridotto per rapporti di lavoro a tempo parziale.

Ai fini di cui sopra vengono quindi equiparate all'effettiva presenza al lavoro le seguenti causali di assenza:

- ferie
- infortunio
- malattia superiore ai 30 gg. di calendario
- ricovero ospedaliero
- convalescenza post operatoria
- permessi retribuiti di legge e di contratto

- maternità obbligatoria
- maternità facoltativa

Le quote individuali così non attribuite verranno ripartite fra gli aventi diritto operanti presso la medesima unità produttiva, considerati come tali tutti coloro che non abbiano avuto giorni di assenza per malattia superiori a sette, salvo le causali di cui sopra.

Le quote non distribuite, nel caso in cui non fosse possibile individuare persone aventi diritto nell'unità di vendita, confluiranno in un'unica somma che sarà successivamente destinata ad un Ente benefico nazionale istituzionalmente riconosciuto.

Per i lavoratori che risolvono il rapporto successivamente al 31 Dicembre per pensionamento (di anzianità o di vecchiaia) il premio sarà corrisposto nella misura maturata e secondo le regole generali applicabili.

Al personale neo assunto a tempo indeterminato e al personale con contratto di formazione e lavoro il premio sarà corrisposto nella misura del 50% per i primi 12 mesi di servizio.

Il personale trasferito nel corso dell'anno avrà diritto ai premi strettamente legati alla performance dei singoli locali, in proporzione al servizio prestato nei rispettivi locali.

IMPORTI DEL PREMIO DI RISULTATO

Le percentuali di premio indicate nel testo si applicheranno ai seguenti importi riferiti al 100% del premio

2002	2003	2004	2005
erogaz. 2003	erogaz. 2004	erogaz. 2005	erogaz. 2006
Euro 930,00	Euro 981,00	Euro 981,00	Euro 1033,00

Dato il carattere di variabilità e di erogazione una tantum del Premio, gli importi erogati non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR, e saranno erogati secondo i normali e previsti criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Di conseguenza ad essi si applica il particolare regime fiscale e contributivo di cui alla legge 29.07.1996 n. 402 e successive modifiche.

DIRITTI D'INFORMAZIONE

LEGATI AL PREMIO VARIABILE

Le Parti, al fine di assicurare il miglior funzionamento del sistema di premio variabile concordato, di seguirne l'andamento nei diversi aspetti tecnici, nonché allo scopo di esaminare le possibili problematiche applicative, confermano il ruolo e la composizione della Commissione Tecnica prevista su questa medesima tematica dall'Accordo del 1° Ottobre 1996.

La Commissione suddetta si riunirà una volta all'anno, di norma nel mese di Aprile, e comunque prima dell'accredito dei premi maturati nelle diverse unità produttive e sedi dell'Azienda.

In tale riunione verranno forniti ai componenti la Commissione i dati relativi alla maturazione del premio, disarticolati per ogni unità produttiva e con riferimento ad ognuna di esse, per ogni singolo indicatore previsto ai sensi del presente accordo, compresi i seguenti dati di base e di variazione utili alla determinazione degli importi in maturazione:

✓ *Fatturato delle vendite principali dell'anno in valore corrente*

✓ *Fatturato delle vendite principali dell'anno precedente a valore costante*

✓ *Margine operativo dei canali nell'anno*

✓ *Totale ore lavorate nei canali dell'anno*

✓ *Margine operativo di punto vendita dell'anno in valore corrente*

✓ *Margine operativo di punto vendita dell'anno precedente a valore costante*

✓ *Ore lavorate del punto vendita nei due anni utili ai fini del calcolo del premio*

✓ *Punteggio relativo all'indicatore di qualità dell'anno*

✓ *Punteggio relativo all'indicatore di qualità dell'anno precedente*

come da scheda-prospetto allegata al presente accordo.

Allo scopo di favorire la partecipazione e il coinvolgimento del personale all'andamento produttivo della propria unità, l'Azienda fornirà alle RSA/RSU laddove presenti, ovvero comunicherà al personale tramite l'affissione in bacheca, i dati progressivi degli

indicatori utili ai fini della maturazione del premio con cadenza quadrimestrale, nonché annualmente copia dei dati riepilogativi annuali forniti alla Commissione Tecnica.

L'Azienda fornirà inoltre annualmente alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente accordo copia del bilancio d'esercizio annuale (Relazione, Nota integrativa, Conto economico e Stato patrimoniale), in quanto elemento indispensabile all'asseverazione dell'indicatore generale connesso alla dinamica del MOL.

ARMONIZZAZIONE

Le Parti, al fine di favorire un processo di armonizzazione, anche normativa, all'interno dei diversi canali commerciali attraverso un'applicazione modulata delle risorse destinate agli istituti economici integrativi, concordano che a partire dal prossimo 01.01.2002:

✓ *il premio di produzione per il personale non autostradale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o contratto di formazione e lavoro assunto entro il 31.12.2001, sarà aumentato:*

◗ di Euro 7,75 lordi mensili dall'01.01.2002 per 12 mensilità

◗ di Euro 7,75 lordi mensili dall'01.01.2003 per 12 mensilità

◗ di Euro 10,33 lordi mensili dall'01.01.2004 per 12 mensilità

◗ e dall'01.01.2005 per 14 mensilità.

Tali importi saranno proporzionalmente ridotti per un rapporto di lavoro a tempo parziale.

✓ *il personale assunto nei locali non autostradali maturerà gli importi relativi al premio di produzione in cifra fissa, secondo le seguenti percentuali e scadenze:*

• il 25% a partire dal 13° mese dalla data di assunzione

• un ulteriore 25% a partire dal 25° mese

• un ulteriore 25% a partire dal 37° mese

• un ulteriore 25% a partire dal 49° mese

✓ *il personale assunto nei locali autostradali, oltre che presso la Sede centrale della Società, maturerà gli importi relativi al 3° Elemento nazionale e all'esistente premio di produzione in cifra fissa, secondo le seguenti percentuali e scadenze:*

- il 25% a partire dal 13° mese dalla data di assunzione

- un ulteriore 25% a partire dal 25° mese

- un ulteriore 25% a partire dal 37° mese

- un ulteriore 25% a partire dal 49° mese

✓ *al personale assunto a tempo determinato, ai fini della maturazione dei premi in cifra fissa sopra individuati verranno considerati utili i periodi di lavoro prestati.*

✓ *Per il personale che ha già prestato servizio nel periodo 01.01.1999- 31.12.2001 con contratto a tempo determinato verranno considerati anche i mesi di servizio prestati nel triennio quali mesi utili al fine della maturazione dei premi di produzione in cifra fissa sopra indicati.*

ORARIO DI LAVORO

Per il personale a tempo pieno non autostradale l'orario di lavoro è ; fissato in 40 ore settimanali, distribuite su 5 giornate lavorative.

VITTO

Il personale operante presso le unità di vendita dotate di ristorante potrà consumare, per ogni giornata di presenza, un pasto composto da 1 primo, 1 secondo, 1 contorno, 1 frutta e 1 bevanda, con l'esclusione dei piatti speciali.

Nei locali nei quali non è possibile la consumazione del pasto come sopra definito, potrà essere consumato o un menù tra quelli presenti in offerta al pubblico, o tre pezzi, frutta compresa, con 1 bevanda.

A partire dal 01.01.2002 la trattenuta per il vitto attualmente in vigore viene portata a Euro 0,52 a pasto.

FERIE

Tutti i lavoratori che prestano il loro servizio nei punti vendita della società potranno usufruire da giugno a settembre di due settimane continuative di ferie/permessi.

INTEGRAZIONE MALATTIA

Al fine di garantire la copertura assicurativa previdenziale all'evento di malattia che superi i 30 giorni di calendario, al ricovero ospedaliero ed alla convalescenza post

operatoria l'Azienda erogherà una quota retributiva integrativa pari a Euro 2,50 per ogni settimana non diversamente coperta da contribuzione.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo Integrativo Aziendale si applica per le materie ivi contenute e secondo le modalità presenti, a tutte le realtà /canali della Società Autogrill S.p.A. Italia (intendendosi per tali grill autostradali, autobar autostradali, locali urbani compresi aeroporti e stazioni) sostituendo e/o integrando, in quanto superata, qualsiasi altra e diversa intesa precedentemente raggiunta per le stesse materie a livello nazionale, se non richiamate, rappresentando le intese raggiunte un insieme di regole innovative e coerenti con gli impegni e sensibilità sociali che le Parti concordemente hanno inteso affrontare e definire.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entrerà in vigore col prossimo primo Gennaio 2002 e scadrà il 31 Dicembre 2005.

Resta inteso che le OO.SS. presenteranno a partire da Giugno 2005 piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale la cui discussione inizierà nell'autunno dello stesso anno.