IPOTESI D'ACCORDO

In data 9 dicembre 2004 si sono incontrati :

per Esselunga S.p.A e Esselunga Emilia S.p.A. i Sigg. Giuseppe Vozza, Giovanni Pozzi, Eugenio Resmini, Sandro Spadoni, Lorenzo Bigagli, Luca Lattuada, Stefano Gallotti e Giovanni Ceriani;

per FILCAMS CGIL Nazionale la Sig.ra Ramona Campari;

per FISASCAT CISL Nazionale il Sig. Mario Piovesan;

per UILTuCS UIL Nazionale il Sig. Gianni Rodilosso;

unitamente alle Strutture Regionali e Territoriali interessate e a una rappresentanza delle R.S.U./R.S.A./C.d.A. di Esselunga S.p.A.

Premessa:

le parti al fine di migliorare ed armonizzare il sistema di relazioni sindacali esistente, convengono di ricondurre a livello Nazionale il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, individuando tale livello, in considerazione della presenza di Esselunga 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 Esselunga S.p.A. e sostituisce ogni altra intesa per le specifiche parti in esso normate.

In considerazione dei programmi di investimento in nuove realtà, le parti condividono l'obiettivo di favorire i piani di sviluppo commerciale tramite la realizzazione di condizioni idonee a fronteggiare la nuova situazione di mercato e concorrenziale. A tal fine le parti concordano di determinare le modalità e le gradualità applicative del presente CIA nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia e Bologna e negli insediamenti di nuova apertura in realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1° gennaio 2004.

Per nuove realtà si intendono le aperture nei comuni dove, alla data del 1° gennaio 2004, Esselunga S.p.A. non fosse già presente con propri insediamenti, escluse le province di Milano e Firenze.



RELAZIONI SINDACALI

Diritti di informazione

Le parti confermano la necessità di consolidare un sistema di relazioni sindacali univoco 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 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 (CFL, apprendistato, contratti a termine, lavoro interinale, parasubordinato 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 e sull'ambiente e salute.

A livello regionale, è prevista l'informazione ed il relativo confronto relativamente alle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale ed organizzativa dei singoli territori.

A livello territoriale o di singolo insediamento, è prevista l'informazione ed il relativo confronto relativamente all'organizzazione del lavoro, 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, all'occupazione, ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive ed ai dati relativi all'andamento del Salario variabile.

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.

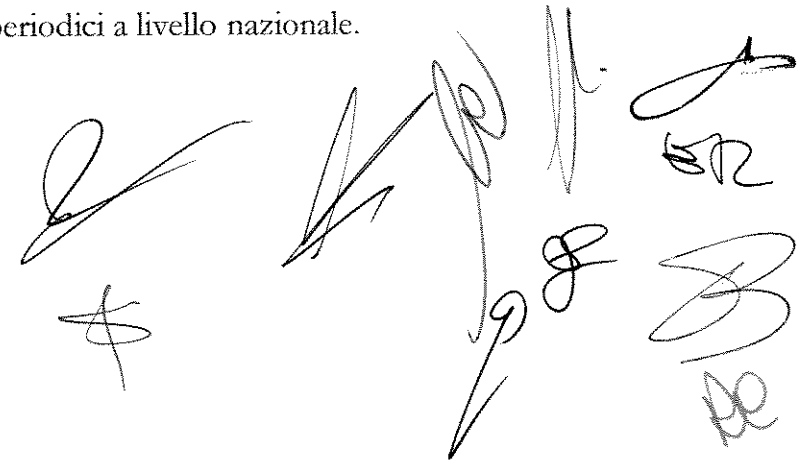


Pari opportunità

L'Azienda, ribadendo il proprio intendimento ad operare nello spirito della legge 125/91 e del vigente C.C.N.L. in materia di pari opportunità, per favorire una migliore informazione al sindacato, si impegna a trasmettere, con cadenza annuale, le informazioni di cui all'art. 9 legge 125/91.

Tale rapporto sarà trasmesso alle OO.SS. regionali e nazionali entro il mese di settembre di ogni anno.

A tal fine, anche allo scopo di individuare aree di miglioramento circa le condizioni d'impiego del personale femminile, in ordine agli iter di carriera, ai percorsi formativi e ai piani d'inserimento di nuove risorse, le parti convengono di attivare, sulle materie suddette, confronti periodici a livello nazionale.



Diritti sindacali

Nell'intento di armonizzare i trattamenti dei diversi organismi di rappresentanza dei lavoratori esistenti ad oggi (R.S.U. / R.S.A. / C.d.A) si conviene quanto segue:

- il numero dei componenti delle R.S.U. viene determinato secondo quanto previsto dal CCNL;

- per tutti gli organismi suddetti verranno riconosciute complessivamente 3 ore annue di permesso retribuito per ogni dipendente in organico al 1° gennaio di ciascun anno. L'Azienda comunicherà, su richiesta, all'inizio di ogni anno, il monte ore dei permessi spettanti per ogni insediamento. Per insediamento si intende: ogni punto vendita, l'area produttiva di via Pistoiese –Firenze, la sede dell'Osmannoro e la sede di Limito;

- il monte ore, pari a mezz'ora per dipendente, riconosciuto dal C.I.A. del 10.3.1981, per le attività di coordinamento regionale di FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS, si intende fruibile dai componenti dei R.S.U./ R.S.A./C.d.A., purché nominati in tali organismi.
  Le OO.SS. regionali, all'inizio di ogni anno, forniranno all'Azienda i nominativi dei componenti di tali organismi e le eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso dell'anno. Salvo indicazioni unitarie diverse da parte delle OO.SS. regionali, l'Azienda provvederà all'attribuzione del monte ore secondo il criterio della suddivisione paritetica tra le OO.SS. medesime.
  All'inizio di ogni anno l'Azienda comunicherà, a richiesta, alle segreterie regionali il monte ore a disposizione per ogni singola O.S.

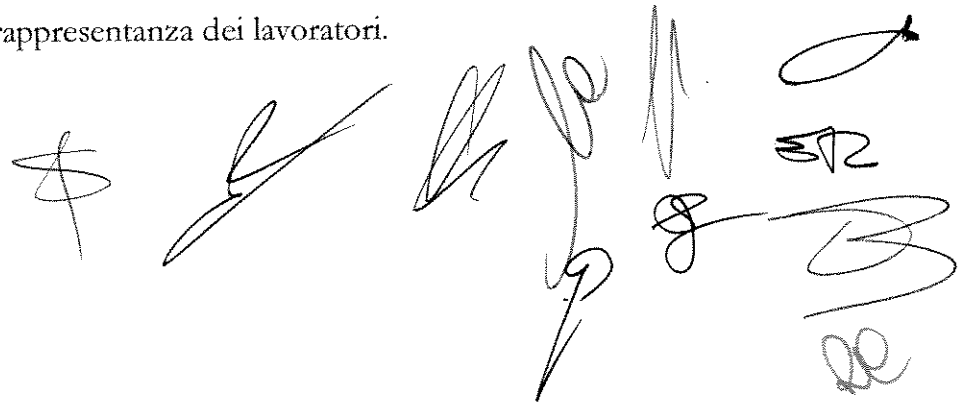
  Ai fini del calcolo del monte ore di cui ai punti precedenti, sarà considerato il personale in forza al 1° gennaio dell'anno interessato con contratto a tempo indeterminato considerando il part-time come unità intera.

- per l'espletamento dell'attività sindacale necessaria al coinvolgimento delle OO.SS., vengono resi annualmente disponibili, per ciascuna delle OO.SS. nazionali firmatarie del presente accordo, distacchi dal lavoro retribuiti pari a due unità a tempo pieno l'anno per ogni O.S., da usufruirsi in periodi non inferiori ad un mese. Il periodo relativo a tali distacchi si intende comprensivo dei ratei di ferie e ulteriori permessi di cui all'art 68 del CCNL vigente che pertanto non verranno calcolati nella spettanza relativa.
  L'assegnazione dei distacchi terrà conto, come periodo minimo, delle attuali situazioni regionali.
  La richiesta dei distacchi di cui sopra sarà esercitata con un preavviso di almeno 30 giorni rispetto all'inizio del periodo di distacco, comunicando all'Azienda le persone ed i relativi periodi del distacco stesso;

- le ore di assemblea retribuite vengono definite in 12 annue.

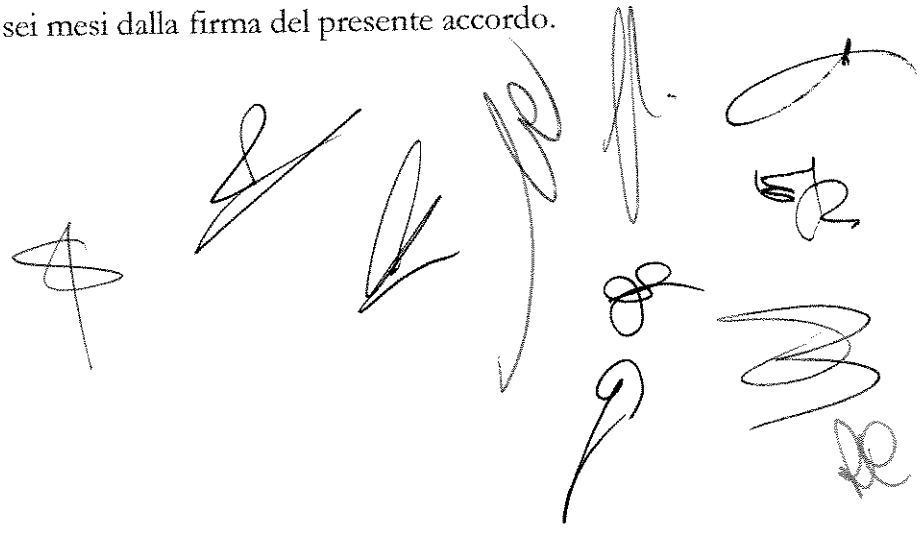
L'Azienda, a richiesta, fornirà annualmente ad ognuna delle segreterie regionali delle OO.SS., per quanto di competenza, l'elenco del personale che risulterà al momento aver conferito delega sindacale all'organizzazione.

L'Azienda, a richiesta, fornirà annualmente ad ognuna delle segreterie regionali delle OO.SS., per quanto di competenza, i dati relativi al monte ore dei permessi sindacali per ogni organismo di rappresentanza dei lavoratori.



Dichiarazione a verbale

Considerata il fatto che parecchie R.S.U. e R.L.S. hanno esaurito da tempo il loro mandato, l'azienda, in deroga a quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia, dichiara di riconoscere la validità in prorogatio fino al rinnovo delle stesse e comunque non oltre i sei mesi dalla firma del presente accordo.



Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza

- L'Azienda, ad estensione di quanto previsto dal D.Lgs 626/94 riconoscerà R.L.S. nella misura di numero uno per ciascun punto vendita, uno per l'area produttiva di Firenze via Pistoiese, uno per la sede di Osmannoro e tre per la sede di Limito;

- per l'individuazione dei R.L.S., per il riconoscimento dei permessi retribuiti, per le ore di formazione e quant'altro non espressamente citato, si fa riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 626/94 e successive modificazioni e dal conseguente Accordo Interconfederale Applicativo del 19 novembre 1996. In particolare ogni R.L.S. per l'espletamento del proprio mandato, avrà diritto ad un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 40 ore, fermo restando che lo stesso si intende aggiuntivo al tempo occorrente per l'espletamento di quanto previsto ai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art.19 del D.Lgs n. 626/94.

Le parti convengono di considerare unità produttive, ai fini del presente argomento, le unità organizzative periferiche denominate "punti di vendita", oltre alle sedi di Limito ed Osmannoro, ed all'area produttiva di Firenze via Pistoiese; tutto ciò allo scopo di consentire una distribuzione uniforme di R.L.S. nell'ambito territoriale ed in tal modo meglio rappresentare le previsioni del D.Lgs. n. 626/94. L'ambito operativo di ciascun R.L.S. è la propria unità produttiva come sopra definita.

Si intende riconfermata, ai sensi dell'art.2 lettera i) del D.Lgs. n. 626/94 e successive modifiche, la natura unitaria dell'Azienda.

La formazione dei R.L.S. privilegerà, a parità di condizioni, specifiche offerte formative poste in essere dagli Enti Bilaterali Territoriali e/o dalle strutture ad essi collegate.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NEI PUNTI VENDITA

Premessa

L'orario ordinario settimanale è suddiviso su sei giorni, di norma dal lunedì al sabato, per un ammontare complessivo di ore 37,30' contrattuali, realizzato anche attraverso l'utilizzo dele 56 ore di permessi di cui all'art. 68, 3° comma, 2^ parte del CCNL e delle ulteriori 16 ore di cui al successivo 4° comma dell'art. 68. Tenuto conto delle pause, di cui al successivo punto, l'orario di lavoro effettivo, per il personale che opera sui turni, è di 36 ore settimanali.

Le parti si danno atto che l'estensione dei casi previsti dalla legge e/o dal CCNL in materia di deroghe al riposo settimanale domenicale, costituirà materia di confronto, a livello territoriale, finalizzato alla ridefinizione delle modalità di applicazione delle medesime.

Per il personale dipendente nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia e Bologna, l'ammontare complessivo dell'orario di lavoro settimanale viene riconfermato in ore 38,00. Si procederà alla riduzione a ore 37,30' settimanali con decorrenza 1° gennaio 2007.

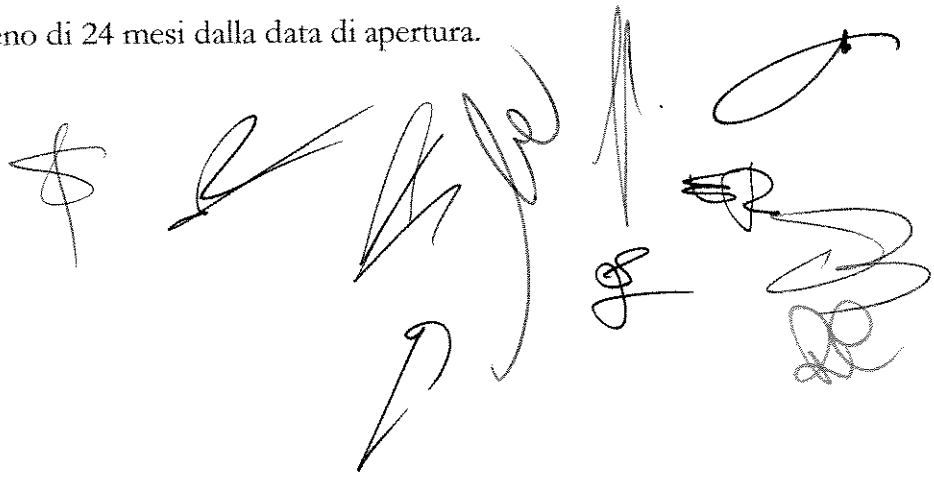
Per quanto riguarda il personale assunto per i nuovi insediamenti in realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1° gennaio 2004, si conviene di confermare in ore 38 la durata dell'orario settimanale. La riduzione a ore 37,30 avverrà dopo 24 mesi dalla data di apertura.

Pausa

L'orario di lavoro giornaliero viene effettuato con una pausa retribuita di 15' per il personale che opera su turni di almeno ore 5,30'; nel caso in cui l'orario previsto di lavoro sia inferiore a ore 5,30' la pausa sarà di 10 minuti.
Per il personale che opera su orario frazionato la pausa sarà di 10'+10'.
Nei negozi e nei giorni in cui si attua la chiusura del negozio alla vendita alle ore 22.00, per l'ultima squadra del secondo turno, la pausa sarà di 20'.
Resta inteso che l'eventuale ed eccezionale superamento dei periodi sopra indicati non sarà retribuito.

Per il personale dipendente nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia e Bologna, a decorrere dal mese successivo a quello della stipula del presente accordo, verrà riconosciuta una pausa giornaliera retribuita di 10' a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro (turno o frazionato). Con decorrenza 1° gennaio 2007, verrà esteso il trattamento in atto per i dipendenti di Esselunga S.p.A..

Al personale assunto per i nuovi insediamenti in realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1° gennaio 2004, la pausa giornaliera retribuita verrà riconosciuta dopo non meno di 24 mesi dalla data di apertura.

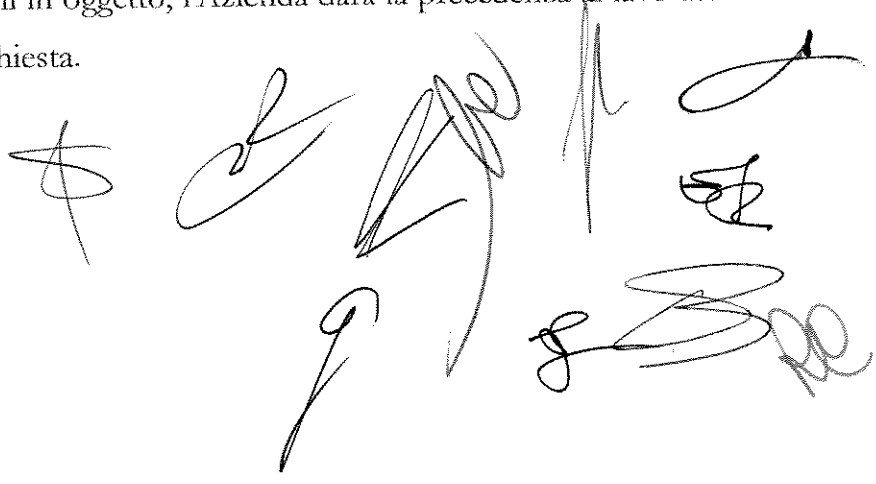


Turno mattutino

Il turno di lavoro mattutino con personale full time o part time prevede la prestazione lavorativa dal lunedì al sabato a partire dalle ore 4,45.

Quanto sopra non modifica l'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai turni unici definiti nella contrattazione aziendale.

Per la copertura delle posizioni in oggetto, l'Azienda darà la precedenza ai lavoratori in servizio che ne facciano richiesta.



Reparti di vendita a libero servizio

Il personale è suddiviso, salvo eccezioni che saranno di volta in volta congiuntamente valutate, in due turni, che operano uno al mattino ed uno al pomeriggio, dal lunedì al sabato, non necessariamente composti dallo stesso numero di persone, formati da squadre di lavoro che possono avere orari di inizio o di fine diversi. L'ultima squadra del secondo turno interesserà fino ad un massimo del 25% dei lavoratori turnisti.

Gli orari di inizio e fine dei turni (escluso il turno mattutino) verranno definiti in un arco orario massimo di ore 15,30 (in caso di apertura alla vendita fino alle ore 21,00) e ore 16,30 (in caso di apertura alla vendita fino alle ore 22,00) con inizio del lavoro non antecedente le ore 6,00 e con termine dell'ultimo turno non oltre 30 minuti l'orario di chiusura del punto vendita.

Al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative del punto vendita, le parti concordano di demandare ad apposito incontro, con le RSU/RSA/CdA e/o con le OO.SS. territoriali, il confronto finalizzato a possibili intese, per valutare e concordare la modifica dell'arco orario massimo di utilizzo degli impianti di cui sopra, con inizio del lavoro alle ore 5,30 anziché alle ore 6,00, o, in alternativa, il turno mattutino. Nel caso di inizio alle ore 5,30, l'arco orario massimo sarà rispettivamente di 16 e 17 ore.
Le parti si impegnano ad esaurire il confronto entro 10 giorni lavorativi dalla presentazione degli orari. Trascorso infruttuosamente tale termine, le parti riprenderanno la propria libertà di azione.

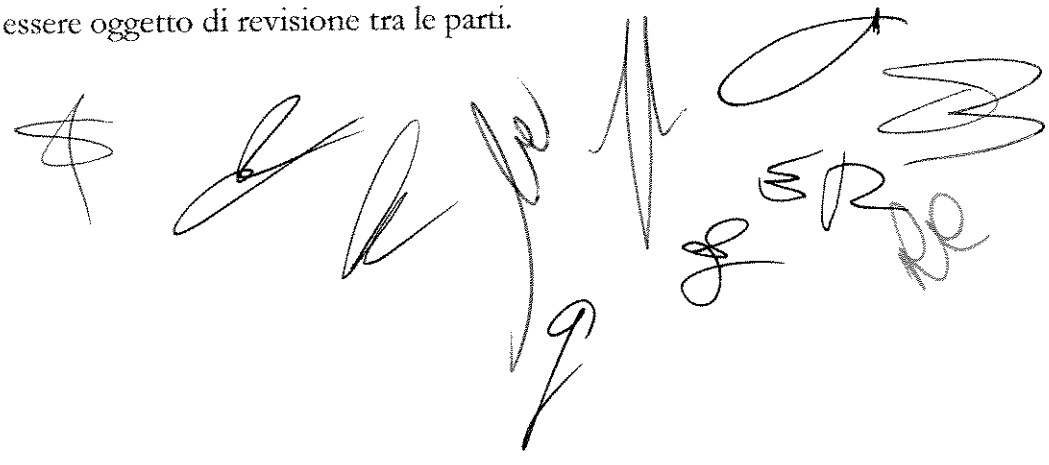
I turni del mattino termineranno entro le ore 14,30. L'Azienda in questo caso si impegna ad intervenire presso le mense convenzionate per favorire l'utilizzo del servizio mensa.

In considerazione dell'attuale rapporto full time / part time ed al fine di distribuire razionalmente il monte ore lavorabile nella settimana, si conviene che la prestazione in turno può essere compresa tra un minimo di ore 5,30 ed un massimo di ore 7,00.

L'eventuale esigenza del superamento del limite delle 7,00 ore di cui sopra è prevista per un massimo settimanale di 30 minuti che potranno essere accantonati e recuperati con riposi compensativi da usufruire compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e tenuto conto di quelle dei lavoratori.

Il numero di lavoratori in turno sarà identificato quantitativamente nelle singole filiali e per un regime di orario programmato su base annua.

Le parti convengono che i nuovi modelli organizzativi sono finalizzati al contenimento delle prestazioni di lavoro straordinario ed alla realizzazione di un equilibrato rapporto part time / full time, in assenza del quale tale modello organizzativo potrà essere oggetto di revisione tra le parti.



Reparti e settori di vendita non a libero servizio (Gastronomia - Pane e Dolci - Audio Video Foto - Profumeria - Carne assistito - Pesce assistito - Assistenza Clienti - Fidaty - Vini assistito).

Oltre i reparti e i settori suddetti, le parti convengono di individuare come tali anche i reparti Carne, Frutta e Verdura, Latticini e Salumi, Gastronomia non assistiti e i settori Panificazione, Pesce, Piante e Fiori.

Le parti concordano che nei reparti di cui al presente capitolo si attui una organizzazione con i seguenti 3 tipi di orari:

- turno (indicativamente 50% del personale FT, con esclusione dei Responsabili di reparto e degli Allievi Assistenti)
- centrale frazionato
- turnino (turno + 1 o 2 giorni centrale frazionato).

La prestazione lavorativa a turno sarà individuata tra un minimo di ore 5,30' ed un massimo di ore 7.00 giornaliere, con possibilità per alcuni reparti, che verranno successivamente individuati, di raggiungere fino ad un massimo di ore 7,30' giornaliere.

Gli orari di lavoro non in turno potranno distribuirsi in un nastro orario di 10,00/11,00 ore fermo restando che la pausa centrale non sarà superiore a ore 3,30'.

Lo schema degli orari per ogni reparto terrà conto delle vendite e del livello di servizio.

In ogni punto vendita verrà affisso lo schema degli orari di lavoro con la programmazione della turnazione.

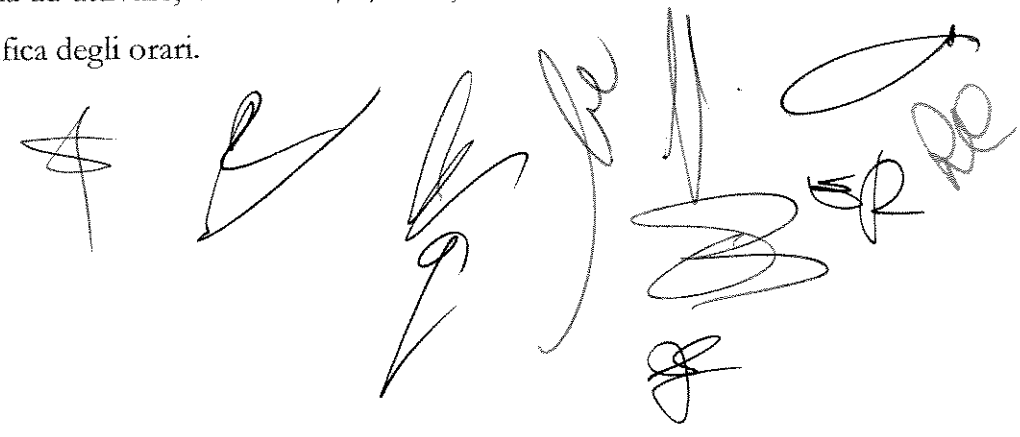
L'Azienda dichiara la sua disponibilità ad affrontare eventuali problemi di pendolarismo, legati all'introduzione di questi modelli organizzativi, privilegiando la ricerca di soluzioni che contribuiscano a limitare eventuali disagi.

Nei casi in cui nel settore sia previsto un solo operatore, oltre al Responsabile, l'operatore lavorerà sulla fascia centrale.

Eventuali nuovi altri reparti non a libero servizio o assimilabili seguiranno gli orari previsti nel presente capitolo.

Panificatori

Vista l'atipicità di tale attività, per la quale non sono ancora stati elaborati standard di orari, si precisa che la turnazione dei panificatori potrà avere inizio, in funzione dei volumi di produzione e dei forni presenti in reparto, in orari diversi da quelli definiti.
L'Azienda si impegna ad attivare, entro il 30/6/2005, un confronto con le OO.SS. territoriali per la verifica degli orari.



Tutti i reparti di vendita

Modalità di applicazione degli orari

La distribuzione dell'orario di lavoro o la sua eventuale modifica, avverrà previo confronto, finalizzato al raggiungimento di accordi, tra l'Azienda e i RSU/RSA/CdA, eventualmente assistiti dalle OO.SS.
Le parti si impegnano ad esaurire il confronto entro dieci giorni lavorativi dalla presentazione degli orari. Trascorso infruttuosamente tale termine, le parti riprenderanno la propria libertà di azione.

Prefestivi

Per il personale di tutti i reparti, sia a libero servizio che non, gli orari stabiliti per il sabato verranno applicati anche per le giornate precedenti le festività infrasettimanali a punto vendita chiuso, fermo restando l'orario settimanale a ore 37,30' e computando il giorno della festività secondo le ore di lavoro previste per la giornata coincidente con la festività. Le eventuali ore normali eccedenti le 37,30 prestate per effetto di tale norma, verranno cumulate a quelle eventualmente previste dagli ulteriori permessi retribuiti (U.P.) e verranno fruite con le relative modalità.

Assenze

Nel caso di eccessive assenze, sia sul turno che sulla fascia, che possano mettere in difficoltà il modello organizzativo, si conviene di effettuare il necessario riequilibrio che potrà essere realizzato con modifiche organizzative, spostamenti di turno/fascia o ricorrendo alle soluzioni previste dalle leggi e dai contratti.
Tale assetto sarà oggetto di informazione e confronto con RSU/RSA/CdA.

Personale escluso dai turni

Direttori, Vice Direttori, Capi Reparto, Assistenti

Le parti concordano sull'esigenza di un orario di lavoro flessibile e connaturato alla mansione, che consenta alle figure interessate di svolgere la funzione di coordinamento dell'attività operativa per il regolare funzionamento delle vendite ed il conseguente servizio alla clientela.

Pertanto tale personale e quello assimilabile, come ad esempio il personale addetto alla Sorveglianza, resta escluso dalla turnazione.

Le mansioni di cui al presente punto, escluso gli Assistenti, si identificano con le figure previste dall'art. 17 comma 5 lettera a) del D.L.gs 8/4/03 n. 66.

Personale assunto per mansioni specialistiche o di responsabilità.

Il personale assunto con contratti mirati alla formazione di figure specialistiche o che rivestano una responsabilità all'interno dell'Azienda, è escluso dai turni durante il periodo di formazione.

Cambi Turno

Previa autorizzazione della Direzione del negozio, è possibile l'effettuazione di cambi turno da parte del personale, ferma restando l'immodificabilità della organizzazione del lavoro della filiale e senza l'obbligo per l'Azienda di garantire la completezza dell'orario settimanale per cambi operati in presenza di orari giornalieri diversi. L'eventuale mancata autorizzazione dovrà essere motivata.

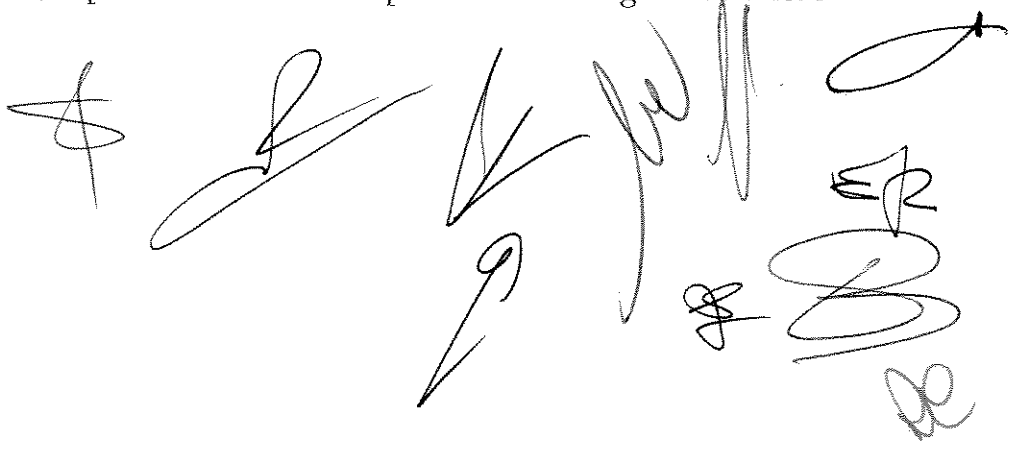
Nuove aperture

Fermo restando quanto definito al punto "Diritti di informazione", il personale dei punti di vendita di nuova apertura osserverà un orario di lavoro centrale frazionato per un periodo di sei mesi. Alla scadenza di tale periodo, la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali o le OO.SS. si incontreranno per valutare l'eventuale necessità di proroga della deroga.

In caso di significativi ampliamenti o di trasferimenti del punto vendita, il personale dei negozi interessati derogherà agli orari contrattuali per un periodo massimo di 6 mesi. Le modalità di deroga saranno definite previo confronto con le RSU/RSA/CdA, fermo restando che non meno del 50% del personale osserverà un orario centrale frazionato. L'orario in questo caso potrà essere distribuito in un intervallo di massimo di 10 ore. In filiale sarà esposta la programmazione delle rotazioni.

Autorizzazioni delle amministrazioni locali

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



Full time ad orario centrale frazionato (reparti Dro/Gem)

Nell'intento di contenere il ricorso al lavoro straordinario e di sviluppare l'occupazione, le parti concordano quanto segue:

- l'Azienda potrà procedere all'assunzione nei reparti GEM e DRO di un congruo numero di persone con contratto full time ad orario centrale frazionato e comunque non oltre il 15% dell'organico full time in forza nei reparti. Quanto sopra al fine di garantire un'efficace copertura delle assenze fisiologiche e delle punte di attività che si registrano nei punti vendita.

- A tale personale potrà essere richiesta, di norma con un preavviso di 24 ore, oltre a quanto previsto dalla legge e dai contratti, una mobilità limitata a gruppi di negozi come da elenco allegato al presente accordo.

- L'indicazione della filiale di appartenenza verrà in ogni caso comunicata ad ogni lavoratore ai fini dell'applicazione dei diritti sindacali, in particolare per il computo dei permessi sindacali e per la partecipazione alle assemblee.

- La prestazione lavorativa sarà effettuata in un nastro orario di 10 ore.

- Fatto salvo il normale orario di lavoro settimanale, in occasione di spostamenti richiesti a orario di lavoro in corso, esclusa l'interruzione per la pausa pranzo che rimane non retribuita, il tempo di viaggio sarà riconosciuto come tempo di lavoro, con il rimborso delle eventuali spese sostenute con le modalità previste dal regolamento aziendale.

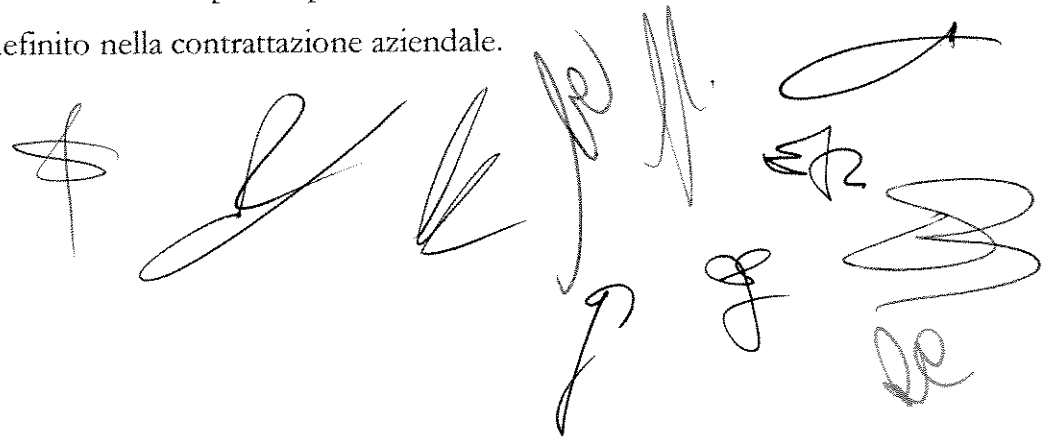
- Ai lavoratori oggetto del presente accordo verranno applicate le leggi, le normative contrattuali e quanto previsto dalla prassi aziendale in termini di rimborso spese, che prevede il riconoscimento a piè di lista dei maggiori costi

sostenuti in caso di trasferte extra comunali (es.: rimborso chilometrico, mezzi pubblici, ecc.).

- Per la copertura delle posizioni in oggetto l'Azienda darà precedenza ai lavoratori full timers o part time in servizio che accettino le condizioni previste dal presente accordo.

- Laddove le necessità non saranno coperte da lavoratori già in forza che volontariamente sceglieranno di passare al suddetto orario, l'azienda procederà a nuove assunzioni. Nel caso in cui si manifestasse la necessità di reintegrare delle posizioni nell'orario a turni unici, sarà data la precedenza ai lavoratori che svolgono l'orario di cui al presente titolo. La scelta del lavoratore da inserire nell'orario a turni unici avverrà sulla base di criteri che terranno conto in primo luogo della data di passaggio o di assunzione ad orario centrale frazionato. A parità di tale requisito, dell'anzianità aziendale.

- Fermo restando il mantenimento dei limiti numerici contenuti nel presente Accordo, le parti confermano per i reparti DRO-GEM il modello organizzativo su turni unici definito nella contrattazione aziendale.



SEDI, NEGOZI E PRODUZIONI

Registrazione orari di lavoro

Premesso che:

- l'orario di lavoro effettuato in Azienda è ridotto rispetto a quello contrattuale;
- in tale orario sono previste pause retribuite;
- buona parte del personale beneficia di ferie aggiuntive rispetto a quelle contrattuali;
- le modalità di calcolo del lavoro straordinario prevedono, come condizione di miglior favore rispetto alle usuali franchigie di un quarto d'ora o mezz'ora, l'arrotondamento ai cinque minuti;

le parti convengono, come ulteriore condizione di miglior favore, che qualsiasi ingresso successivo all'orario di lavoro assegnato, ai soli fini amministrativi, venga arrotondato ai cinque minuti successivi la registrazione.
Quanto sopra non pregiudica quanto previsto dal CCNL in materia di ritardi.

Le parti, a fronte delle condizioni di miglior favore sopra citate, confermano quanto stabilito dalle disposizioni aziendali relativamente all'obbligo di marcatura in entrata ed in uscita da effettuarsi in divisa da lavoro. A tutti gli effetti il tempo necessario per indossare o togliere gli indumenti di lavoro si ritiene ricompreso nelle agevolazioni/riduzione orario retribuite sopra esposte.

Durata massima dell'orario di lavoro

Ai fini dell'obbligo di comunicazione di cui al c. 5 art. 4 del Dlgs 66 dell'8/4/03, il periodo di riferimento di cui all'art. 3 dello stesso decreto è elevato a 12 mesi. Detto periodo decorrerà dal 29 agosto 2004.

Riposo infrasettimanale

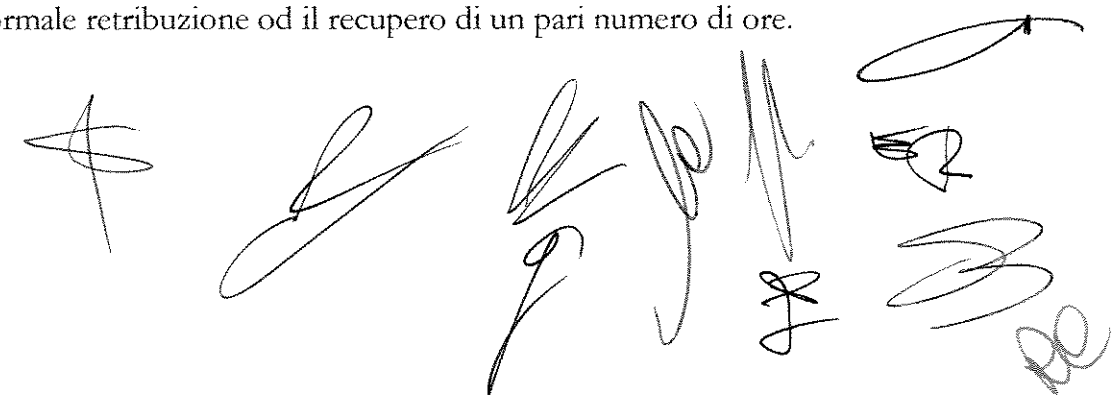
Al fine di garantire un trattamento uniforme tra lavoratori a turno e lavoratori ad orario centrale frazionato e di razionalizzare le diverse modalità di fruizione delle giornate di riposo infrasettimanale, si conviene di concedere una giornata intera di riposo a chi opera con orario centrale frazionato. Tale riposo, per i punti di vendita, sarà distribuito a rotazione dal martedì al venerdì.
Resta inteso che la coincidenza di un'assenza, per malattia, infortunio, festività, ferie, ecc., con la giornata di riposo, non darà luogo alla riprogrammazione dello stesso.

Lavoro festivo

Fatto salvo quanto stabilito dalle norme di legge e dal CCNL in tema di volontarietà del lavoro festivo e domenicale, si concorda quanto segue:

Periodo natalizio

In occasione dell'apertura dei negozi alla vendita nelle domeniche del mese di dicembre e nelle festività infrasettimanali di legge cadenti nello stesso mese, si conviene di riconoscere, oltre al trattamento previsto dal CCNL vigente, un ulteriore importo corrispondente alle ore lavorate in dette giornate calcolate sulla quota oraria relativa alla normale retribuzione od il recupero di un pari numero di ore.



Aperture festive durante l'anno

Le prestazioni lavorative effettuate nelle deroghe domenicali o festive, non ricomprese nel mese di dicembre, verranno retribuite, in alternativa a quanto previsto dai CIA precedenti e dal CCNL vigente, con una maggiorazione sulla quota oraria della normale retribuzione secondo quanto di seguito indicato:

Numero domeniche/festività lavorate nell'anno				- Percentuale di maggiorazione
da	1	a	3	30%
da	4	a	14	40%
da	15	a	30	50%
oltre	30			60%

fermo restando il diritto al riposo compensativo.

I trattamenti di cui sopra si intendono applicati per scaglioni.

Il periodo di riferimento per il calcolo delle giornate sarà quello tra il 1° gennaio ed il 30 novembre.

Personale interessato

Tutti i trattamenti sopra specificati ("Periodo natalizio" e "Aperture festive durante l'anno") sono riconosciuti al solo personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di formazione e lavoro, di inserimento/reinserimento, di apprendistato ed ai contratti a termine di durata superiore a sei mesi.

Restano esclusi da detti trattamenti i dipendenti assunti con un contratto a tempo parziale, indeterminato o determinato, che preveda la prestazione lavorativa ordinaria di domenica. Per questi ultimi le ore lavorate di domenica verranno retribuite con la maggiorazione del 30% da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, seconda parte, del CCNL 3/11/94.

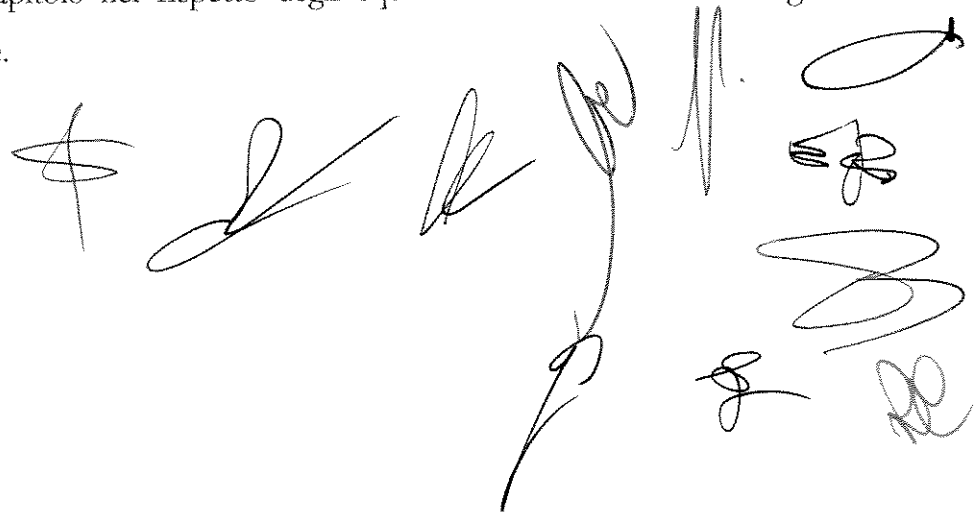
Le maggiorazioni di cui al presente titolo ("Lavoro festivo") si intendono comprensive di ogni istituto contrattuale o legale differito, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

Specificità territoriali

Richiamato quanto previsto dal CCNL al capitolo "Materie di accordi territoriali", è fatta salva la possibilità di definire, a livello territoriale o di singolo insediamento, specifici accordi che prevedano, a fronte di una rotazione programmata, la prestazione lavorativa nella giornata di domenica.

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.



Turno notturno

L'azienda, previo confronto con le RSU/RSA/CdA dei negozi interessati, potrà ricorrere per il periodo estivo e nei negozi delle località marittime della Toscana, all'orario di lavoro notturno con personale appositamente assunto.

Lavoro notturno

Le parti individuano in quattro settimane lavorative il periodo di riferimento per il calcolo della media di cui all'art. 13 comma 1 del Dlgs 66/2003.

Riposo giornaliero

Ferme restando la durata normale dell'orario settimanale di lavoro, la volontarietà del lavoratore e quanto previsto al titolo "Assenze" del capitolo "Tutti i reparti di vendita", si conviene di derogare, ai sensi dell'art. 17 del D.L.gs 8/4/03 n. 66, a quanto previsto dall'art. 7 dello stesso decreto in tema di durata delle ore consecutive del riposo giornaliero, per le attività di lavoro a turni, tutte le volte che il lavoratore cambia turno o squadra, e per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionato durante la giornata.



PART TIME

Fermo restando quanto definito in materia dal CCNL, ad esclusione delle parti qui normate e delle questioni relative ai diritti sindacali, le parti confermano che, in attuazione del principio di non discriminazione, sarà garantito ai lavoratori part time un trattamento retributivo e normativo proporzionato, in ciascun istituto compatibile con il proporzionamento, con riferimento diretto alla corrispondente prestazione normale come definita dalla contrattazione collettiva e dalla attuale legislazione in materia.

Clausole flessibili

Nel caso di esigenze produttive, sostitutive, tecnico/organizzative (esempio: campagne promozionali, aperture domenicali, elevate punte di assenteismo, particolari situazioni di incremento di vendite, inventari), può essere modificata la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Nel caso l'azienda richieda la variazione della collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella contrattualmente stabilita, le ore di lavoro normali oggetto di variazione, verranno retribuite con una maggiorazione pari al 5% della quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte del CCNL vigente, secondo le modalità previste dall'art. 118 a), Seconda Parte del CCNL vigente. La maggiorazione di cui sopra si intende comprensiva di ogni istituto contrattuale o legale differito, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.
L'adesione alle clausole flessibili da parte dei lavoratori a tempo parziale, deve essere sottoscritta con apposito patto individuale.

Per l'esercizio della clausola flessibile, formalizzato per iscritto, si stabiliscono i termini di preavviso in un periodo di almeno due giorni.

Clausole elastiche

Per esigenze produttive, sostitutive, tecnico/organizzative (esempio: campagne promozionali, aperture domenicali, elevate punte di assenteismo, particolari situazioni di incremento di vendite, inventari), può essere variata in aumento la durata della prestazione lavorativa, con un preavviso di almeno due giorni
L'adesione alle clausole elastiche da parte dei lavoratori a tempo parziale, deve essere sottoscritta con apposito patto individuale.

Il numero delle ore in aumento effettuabili nel corso dell'anno con il ricorso alle clausole elastiche non può superare il limite massimo del 40% della prestazione lavorativa contrattuale annua del lavoratore part time.

Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte del CCNL vigente, secondo le modalità previste dall'art. 118 a), Seconda Parte del CCNL vigente, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 40%, comprensiva di ogni altra maggiorazione e di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Tale maggiorazione, in considerazione della gravosità del lavoro domenicale e notturno, calcolata con i medesimi criteri di cui al comma precedente e con le medesime conseguenze sugli istituti indiretti e sul TFR, è portata al 50% per le ore lavorate con clausola elastica in tutti i giorni festivi e durante il periodo notturno ed è assorbita, fino a concorrenza, dalla maggiorazione prevista al titolo "Aperture festive durante l'anno" del capitolo "Lavoro festivo".

Lavoro supplementare

Nel caso di esigenze produttive, sostitutive, tecnico/organizzative (esempio: campagne promozionali, elevate punte di assenteismo, particolari situazioni di incremento di vendite, inventari, guasti improvvisi agli impianti) può essere aumentata la durata della prestazione lavorativa.

Fermo restando la volontarietà, il lavoro supplementare è ammesso nei limiti del tempo pieno.
Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte del CCNL vigente, secondo le modalità previste dall'art. 118 a), Seconda Parte del CCNL vigente, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di ogni altra maggiorazione e di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Tale maggiorazione, in considerazione della gravosità del lavoro domenicale e notturno, calcolata con i medesimi criteri di cui al comma precedente e con le medesime conseguenze sugli istituti indiretti e sul TFR, è portata al 45% per le ore supplementari lavorate in tutti i giorni festivi e durante il periodo notturno ed è assorbita, fino a concorrenza, dalla maggiorazione prevista al titolo "Aperture festive durante l'anno" del capitolo "Lavoro festivo".

Le ore di lavoro supplementare eccedenti il 50% della prestazione lavorativa contrattuale, a richiesta del dipendente, possono essere accantonate come riposi compensativi, in alternativa al pagamento di quanto definito ai commi precedenti.

Consolidamento del lavoro supplementare

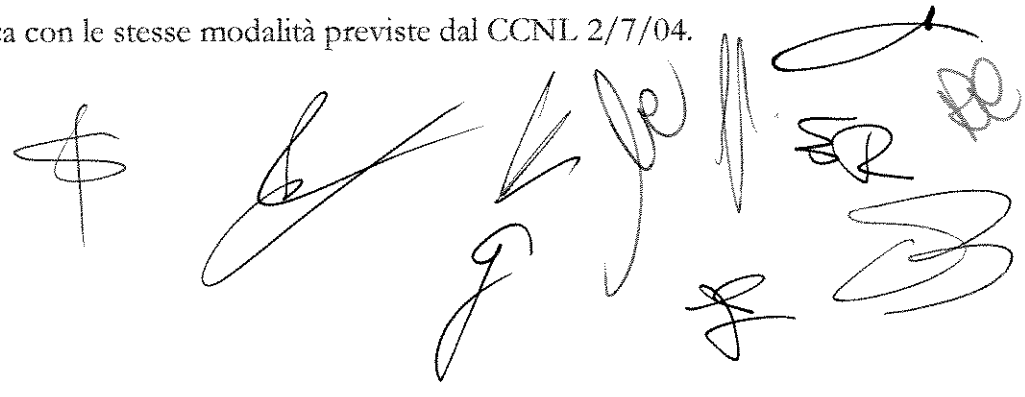
Con cadenza annuale si procederà, nel punto vendita o a livello territoriale, alla verifica delle ore di lavoro supplementare in aumento oltre il limite del 50% previsto al paragrafo "Lavoro supplementare" effettuate nel biennio precedente per valutarne il consolidamento di quota parte di quelle effettuate in modo stabile e costante.

Clausola di ripensamento

Per necessità di tutela della salute, certificate dal competente Servizio sanitario pubblico, per necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma, per necessità di studio, per necessità derivanti dagli eventi previsti dalle disposizioni legislative in materia di congedi di maternità, congedi di paternità e congedi parentali, nonché per comprovate necessità di carattere familiare di cui al c. 2 art. 4 L. 53/2000, è data facoltà al lavoratore di comunicare, attraverso specifica richiesta scritta all'Azienda, corredata da opportuna documentazione e con preavviso di un mese, la propria indisponibilità o rinuncia all'adesione alle clausole elastiche.

Prestazione lavorativa ridotta

Le parti concordano sulla possibilità di assumere lavoratori per l'effettuazione di una prestazione lavorativa di almeno 8 ore alla settimana da effettuarsi anche nella giornata di domenica con le stesse modalità previste dal CCNL 2/7/04.



Definizione

A specificazione di quanto previsto dal Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, viene definito come rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto quello che prevede contemporaneamente la prestazione dell'attività lavorativa per un numero di ore giornaliere e per un numero di giornate di lavoro settimanali ridotte rispetto al tempo pieno.

Nota a verbale

Con il presente capitolo, le parti intendono aver dato completa regolamentazione alla materia contrattuale del part time; per quanto non espressamente normato, si fa riferimento alle norme di legge ed al vigente CCNL.
Gli equilibri contrattuali e le logiche operative definiti in questo capitolo, si intendono complessivamente migliorativi rispetto all'attuale regolamentazione prevista dalla legge e dal CCNL.



Trattamento economico di malattia in caso di ricovero ospedaliero

Nel caso in cui l'indennità di malattia posta a carico dell'INPS, venga corrisposta dallo stesso Ente in misura ridotta a seguito di ricovero ospedaliero, l'Azienda integrerà il 50% della quota non corrisposta dall'Istituto stesso.

Pertanto:

- per casi di malattia dal 4° al 20° giorno, l'Azienda integrerà l'indennità a carico dell'Inps in modo da raggiungere complessivamente l'85% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

- per casi di malattia dal 21° al 180° giorno, l'Azienda integrerà l'indennità a carico dell'Inps in modo da raggiungere complessivamente l'80% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.



ANTICIPAZIONE INDENNITÀ INAIL

Considerato che l'Azienda si avvale già delle disposizioni di cui all'art. 70 del DPR 30/6/1965, n.1124, che prevede che, in caso di infortunio sul lavoro, l'Azienda stessa anticipi al lavoratore dipendente l'indennità a carico dell'Inail, si conviene che l'Azienda tratterrà dalle spettanze dovute al lavoratore quanto anticipato a tale titolo nel caso in cui intervenga la cessazione del rapporto di lavoro prima che l'Inail abbia indennizzato l'infortunio stesso.



FON.TE.

Al fine di rendere più agevole l'iscrizione al FON.TE., le parti convengono che le trattenute operate sulla busta paga a tale titolo, vengano effettuate con cadenza mensile.



MENSA

A decorrere dal 1° gennaio 2007, il costo della mensa per il personale occupato nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia e Bologna, ora pari al 50%, verrà equiparato a quello dei dipendenti di Esselunga S.p.A.

Al personale assunto per i nuovi insediamenti in realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1° gennaio 2004, il concorso delle spese da parte dell'Azienda al servizio di mensa nella misura dei due terzi, avverrà dopo 24 mesi dalla data di apertura.



CONGEDI PARENTALI E FORMAZIONE CONTINUA

Per i congedi per la formazione e per la formazione continua, di cui agli articoli 5 e 6 della legge 53/2000, e per il congedo parentale facoltativo di cui all'articolo 32 D.Lgs. 151/2001 , l'Azienda erogherà, a richiesta del lavoratore, un anticipo del Trattamento di Fine Rapporto anche nel caso in cui il lavoratore abbia già usufruito di una anticipazione ai sensi dell'articolo 2120 del codice civile

L'ammontare massimo complessivo delle due anticipazioni eventualmente richieste, non potrà essere superiore al 70% del TFR complessivamente maturato al momento della corresponsione.



PREMIO AZIENDALE

Le parti confermano il riconoscimento di un importo mensile lordo di "Premio aziendale" riparametrato per livello come di seguito indicato:

Livello	Importo in €
Quadro	155,58
1°	145,25
2°	125,24
3°	107,16
4°	92,96
5°	83,92
6°	75,53
7°	64,56

Ai lavoratori assunti successivamente alla data del 1° gennaio 2004, tale importo sarà corrisposto nelle percentuali e nelle decorrenze seguenti:

a) 20% dal 37° mese di anzianità aziendale;
   100% dal 49° mese di anzianità aziendale;

b) nelle realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1° gennaio 2004, il riconoscimento del Premio aziendale di cui al presente titolo al personale ivi assunto, avverrà dopo non meno di 48 mesi di anzianità di servizio. Trascorso tale termine si effettueranno le opportune verifiche con le OO.SS. territoriali per valutare, sulla base dell'andamento del negozio, le gradualità di applicazione del "Premio aziendale". Resta inteso che il periodo di cui sopra ricomprende quello indicato al punto a).

Tale importo è utile agli effetti di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

In caso di assunzione con contratto di apprendistato o di trasformazione del rapporto di lavoro da contratto a termine di cui all'art. 1 del Dlgs 368/01 a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, l'anzianità di servizio ai fini del computo del periodo di cui sopra decorre dalla data di assunzione.

Per il personale dipendente nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia e Bologna, l'erogazione del Premio aziendale avverrà con le seguenti gradualità:

A) - a decorrere dal 1° gennaio 2004, ai soli lavoratori in forza alla data della stipula del presente CIA, che, a detta data hanno già maturato i 48 mesi di anzianità di servizio:

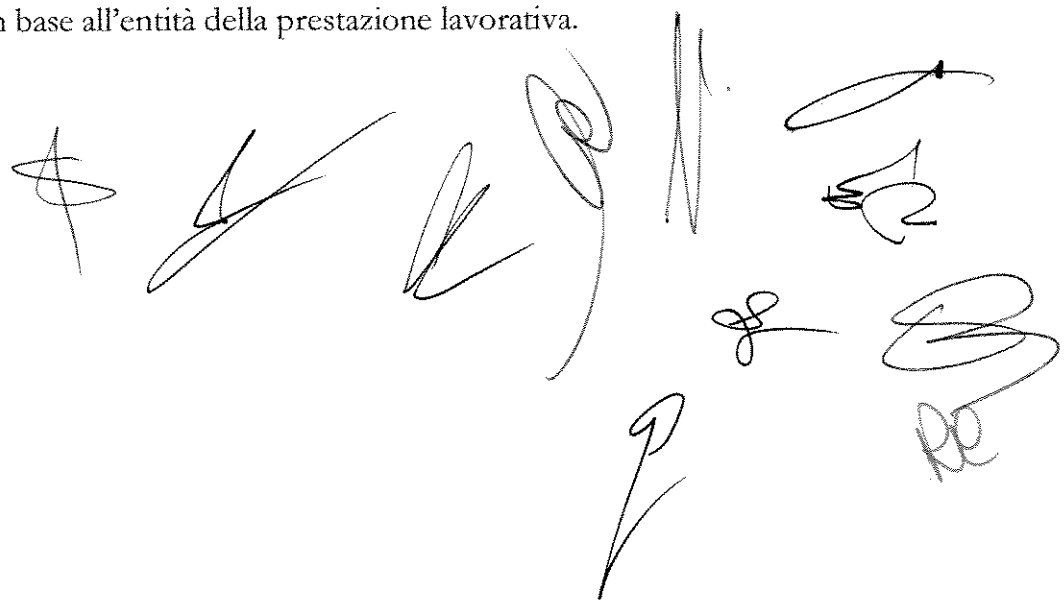
Livello	Importo mensile lordo in €
Quadro	78,00
1°	73,00
2°	63,00
3°	54,00
4°	47,00
5°	42,00
6°	38,00
7°	33,00

Per i dipendenti con anzianità di servizio inferiore ai 48 mesi, i suddetti importi verranno riconosciuti al compimento di detta anzianità.

B) - a decorrere dal 1° gennaio 2007, il trattamento economico verrà equiparato a quello in atto in Esselunga S.p.A..

Resta inteso che dai trattamenti economici di cui ai punti A) e B), verranno assorbiti tutti quegli importi erogati ad personam a qualunque titolo corrisposti.

Al personale part time tutti gli importi indicati nel presente capitolo verranno riproporzionati in base all'entità della prestazione lavorativa.



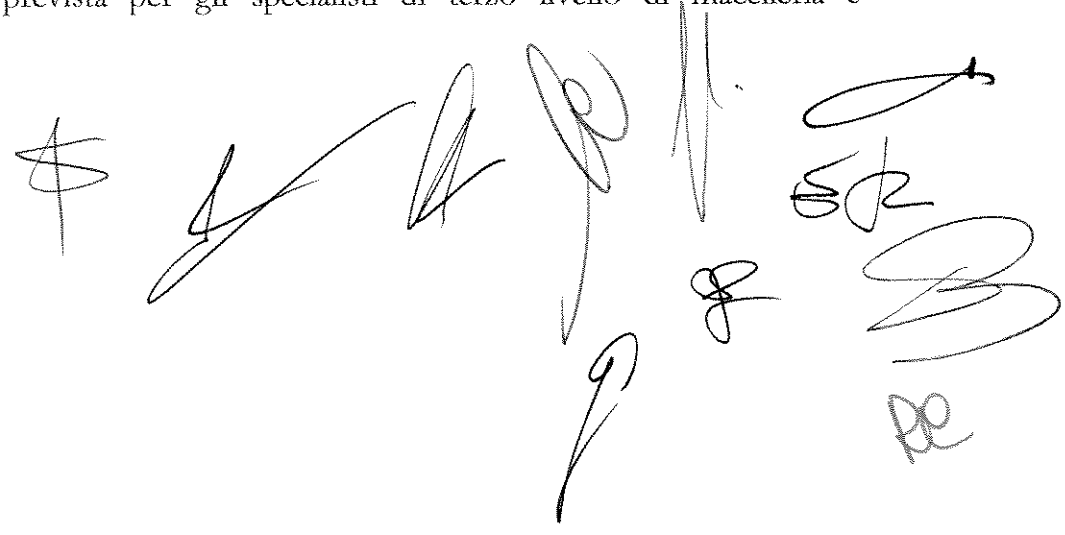
INQUADRAMENTO

Si conviene di inquadrare al terzo livello del CCNL il personale con la qualifica di :

- panificatore;

- banconiere reparto pesce.

Allo stesso sarà inoltre riconosciuta, con le stesse modalità di erogazione l'indennità di specializzazione prevista per gli specialisti di terzo livello di macelleria e gastronomia.



SALARIO VARIABILE

Anni 2004

Il Salario Variabile previsto dagli accordi integrativi regionali del 1997, rimanendo invariati i criteri e le modalità di erogazione, viene erogato secondo le seguenti tabelle:

a) Vendite al metro quadro

Nel caso in cui le vendite annue raggiungano gli obiettivi stabiliti, verranno riconosciute ad ogni dipendente le somme esposte nella tabella sotto indicata:
vendite per metro quadro al netto dell'inflazione

Da	A	Euro annui lordi
0,00	10.000,00	0,00
10.000,00	16.000,00	185,00
16.000,00	20.000,00	260,00
20.000,00	Oltre	520,00

b) Dispersioni inventariali dei reparti DRO e GEM

Nel caso in cui il rapporto tra le dispersioni inventariali dei reparti DRO e GEM e le vendite degli stessi reparti raggiungano gli obiettivi stabiliti, verranno riconosciute ad ogni dipendente le somme esposte nella tabella sotto indicata:
rapporto percentuale

Da	A	Euro annui lordi
0,00	0,30	520,00
0,31	0,50	260,00
0,51	1,40	185,00
1,41	Oltre	0,00



Nuovo salario variabile

Le parti stabiliscono di istituire, a decorrere dall' 1/1/2005, un nuovo meccanismo di salario variabile a fronte di risultati economici e di efficienza dell'Azienda, secondo quanto previsto dall'Accordo sul costo del lavoro del 23/7/93.

Il nuovo salario variabile viene stabilito nel "Parametro di efficienza" (PdE)

Il PdE misura il livello di utilizzazione delle risorse (uomini, mezzi ed attrezzature) nello svolgimento delle attività di negozio.

In particolare, il PdE mette a confronto la prestazione erogata da un punto vendita con la prestazione standard dello stesso punto vendita e si calcola come

ore standard / ore a consuntivo = PdE (%)

su base settimanale, periodica e annuale.

La prestazione "normale" di un negozio (PdE pari al 100%), è espressa dalla condizione

ore a consuntivo = ore standard.

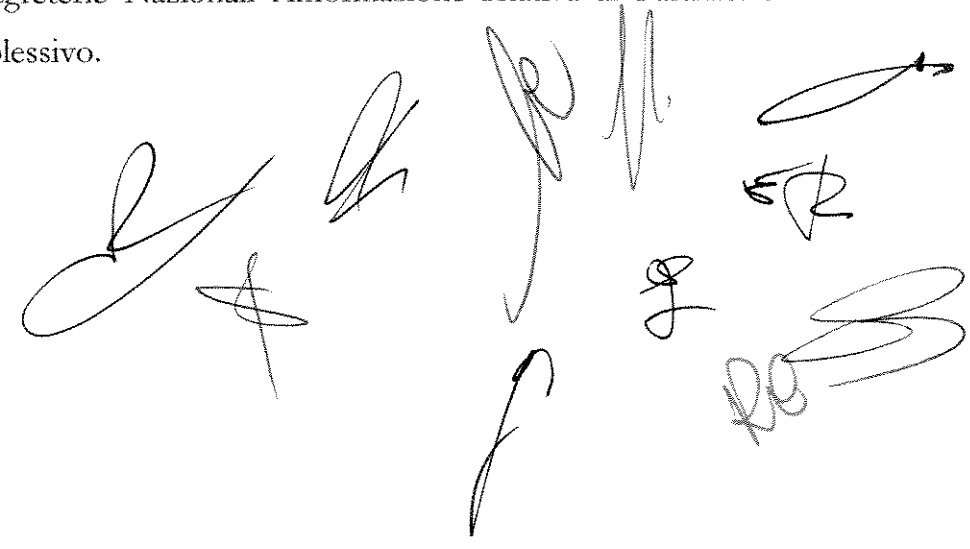
Le ore standard attribuite al negozio corrispondono alla sommatoria dei tempi standard calcolati per ogni attività diretta, cioè direttamente connessa al flusso logistico della merce e alla pulizia; ad esempio: scarico dei camion, smistamento, prezzatura, rifornimento, raccolta imballaggi vuoti, pulizia scaffali, riordino, registrazione alle casse, ecc. ecc.

Le ore a consuntivo spese dal negozio corrispondono al totale ore timbrate dal personale diretto al netto delle ore timbrate in causale. Le causali fanno riferimento ad attività codificate per le quali non sono stati calcolati i tempi standard; ad esempio: inventario, addestramento, corso di formazione (anche per nuovi assunti), assemblea, manutenzione negozi, pulizie straordinarie, impiego personale disabile ecc. ecc.

Dal calcolo del PdE sono escluse le attività indirette di coordinamento e di assistenza alle clientela espresse dalle seguenti mansioni: Direttore, vice Direttore, Assistente alla clientela, Capo reparto casse, Promoter dimostratrice.

Settori non ancora inclusi nel calcolo del PdE sono l'Audio-Video-Foto, la Pescheria e la Panetteria.

Le parti, con cadenza semestrale ed a livello territoriale, si incontreranno per una verifica dell'andamento relativo al Parametro di efficienza. L'Azienda si impegna altresì a fornire alle Segreterie Nazionali l'informazione relativa al Parametro di efficienza a livello complessivo.



Il risultato del rapporto: ore standard / ore a consuntivo = PdE (%)
comporterà l'erogazione della quota riportata nella tabella sottostante:

PdE		Dal 2005	Dal 2006	Dal 2007
Da	a	Importo annuo lordo in euro	Importo annuo lordo in euro	Importo annuo lordo in euro
80,00%	100,00%	400,00	415,00	430,00
100,01%	102,00%	425,00	440,00	455,00
102,01%	104,00%	450,00	465,00	480,00
104,01%	106,00%	475,00	515,00	530,00
106,01%	108,00%	500,00	565,00	580,00
108,01%	110,00%	550,00	665,00	680,00
110,01%	Oltre	650,00	890,00	930,00

Le parti convengono di incontrarsi per valutare la possibilità di introdurre altri parametri aggiuntivi o sostitutivi rispetto a quelli definiti nel presente accordo.

Nuove aperture, trasferimenti di negozio e ristrutturazioni significative

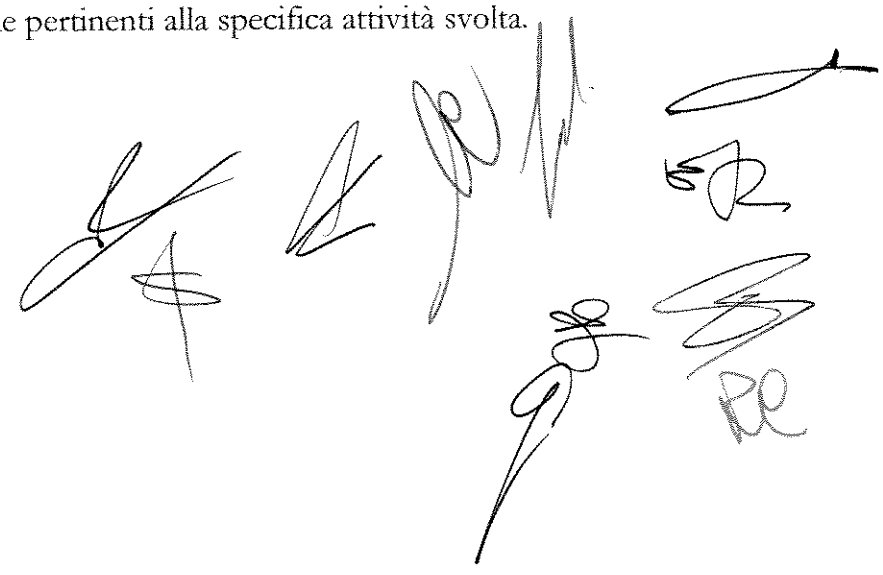
Per il personale occupato in dette unità, il PdE inizierà ad essere calcolato dopo sei mesi dall'apertura / trasferimento / ristrutturazione. Pertanto:

- nell'anno di apertura, il "Salario variabile" sarà quello corrispondente al risultato ottenuto dalla media aziendale di tutti i negozi.
- dall'anno successivo, il "Salario variabile" verrà calcolato considerando come media annuale quella risultante dall'eventuale minor periodo considerato.

Salario variabile per il personale delle Sedi, Centri Distribuzione e Reparti di Produzione

Per il personale di cui sopra il "Salario variabile" sarà quello corrispondente al risultato ottenuto dalla media aziendale di tutti i negozi.

Per il personale di cui al presente punto, le parti si impegnano a ricercare nuovi meccanismi di Salario variabile pertinenti alla specifica attività svolta.



Criteri di erogazione del salario variabile

Ciascun lavoratore percepirà il premio individuato per il negozio in cui ha operato nell'anno di riferimento del premio stesso.

Nel caso di prestazione nell'anno effettuata presso negozi diversi, il premio verrà calcolato sulla base di quanto maturato in ogni singolo negozio.

Il "Salario variabile" verrà riconosciuto al solo personale in forza, con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro, di inserimento o di apprendistato, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento del premio stesso.

Al personale part time nonché al personale assunto nel corso dell'anno, il "Salario variabile", verrà riproporzionato in base all'entità della prestazione lavorativa.

Nel caso di assenza dal lavoro, tale premio verrà corrisposto in misura proporzionale al periodo di servizio prestato. A questo fine vengono equiparate a presenza al lavoro le sole assenze per ferie, festività infrasettimanali, permessi sindacali, permessi per R.L.S,. permessi di cui all'art. 68 C.C.N.L. 3/11/1994, maternità obbligatoria, riposi e permessi per i figli con handicap grave di cui all'art. 42 del Dlgs n. 151 del 26/3/2001.

Gli importi erogati a titolo di "Salario variabile" si intendono esclusi dal T.F.R. ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, nonché dalla retribuzione normale di fatto di cui agli artt. 113 e 115 del C.C.N.L. 3/11/1994 e da ogni altro tipo di ricalcolo retributivo.

Allegati

Costituiscono parte integrante del presente accordo is seguenti allegati:

- allegato 1 "Regolamento aziendale per la reperibilità, pronto intervento e controllo festivo";

- allegato 2 "Elenco suddivisione zone full timers ad orario spezzato reparti DRO/GEM".



DURATA

Il presente accordo, che è da considerare in tutte le sue parti inscindibile ed essenziale, è valevole per tutto il territorio nazionale ed avrà durata fino al 31.12.2007, ferma restando la sua validità in tutte le sue parti fino al momento del suo rinnovo.

Letto, firmato e sottoscritto.

Per l'Azienda

Per le OO.SS

Allegato 1

REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA REPERIBILITÀ, PRONTO INTERVENTO E CONTROLLO FESTIVO

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

I lavoratori interessati vengono individuati nelle figure dei Capi reparto DRO e degli Assistenti del reparto DRO. Detti lavoratori verranno inseriti dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso di 7 giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Le figure preposte non potranno rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere i turni di reperibilità assegnati.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba necessariamente permanere presso la propria abitazione.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà una procedura disciplinare.

La reperibilità avrà una articolazione settimanale.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità l'azienda riconoscerà al lavoratore un compenso settimanale di € 30, avente natura retributiva, quale indennizzo del periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata.

Nel caso di chiamata, al dipendente verrà riconosciuto un compenso forfetario di € 30. In tale importo si intende ricompresso il tempo necessario per raggiungere il luogo dell'intervento, quello necessario all'intervento stesso, nonché quello necessario al successivo rientro.

Nel caso l'intervento dovesse protrarsi per un tempo superiore ad un'ora, oltre al compenso di cui sopra, verrà retribuito tutto il tempo di permanenza nel negozio.

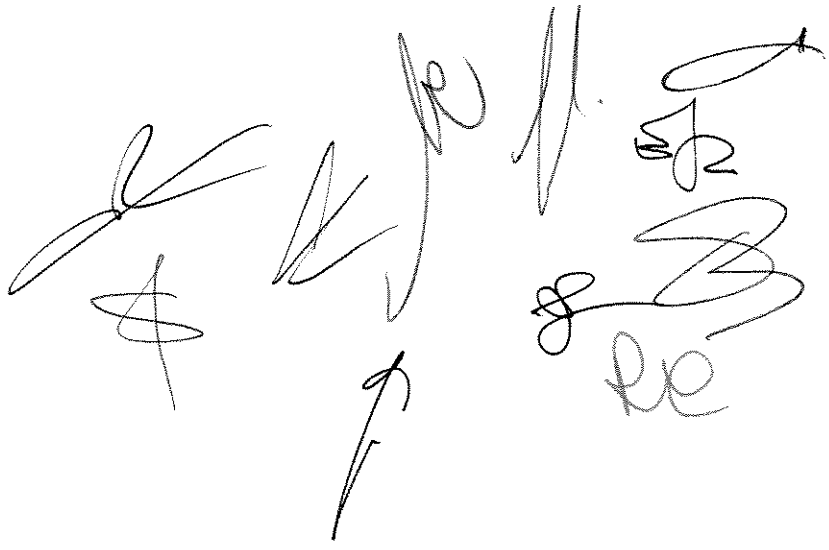
Per l'attività di controllo degli impianti nelle giornate festive di chiusura alla vendita, nonché in quelle in cui non si svolge nel punto di vendita alcuna attività organizzata dall'azienda, verrà riconosciuto un compenso forfettario di € 30. In tale importo si intende ricompresso il tempo necessario per raggiungere il luogo dell'intervento, quello necessario al controllo stesso, nonché quello necessario al successivo rientro.

Nel caso in cui l'attività di controllo dovesse protrarsi per un tempo superiore ad un'ora, oltre al compenso stabilito, verrà retribuito tutto il tempo di permanenza nel negozio stesso.

Le attività sopra specificate, dovranno essere timbrate secondo le modalità vigenti.

Le spese di viaggio saranno rimborsate secondo le modalità previste dal regolamento aziendale in tema di trasferte.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.



Allegato 2

Elenco suddivisione zone full timers ad orario spezzato reparti Dro/Gem (previa verifica a livello regionale)

1	Curno
	Bergamo

2	zona Milano

3	Olgiate Olona
	Induno Olona
	Masnago
	Verbania
	Varese - Viale Borri
	Solbiate
	Venegono

4	Corbetta
	Abbiategrasso
	Corsico
	Rho
	Buccinasco
	Vigevano

5	Giussano
	Vimercate
	Monza - Via Lecco
	Monza - San Fruttuoso
	Monza - Buonarroti
	Cologno Monzese
	Desio
	Seregno - San Salvatore
	Sesto San Giovanni
	Bresso
	Varedo
	Lissone

6	Casatenovo
	Cernusco Lombardone
	Lecco

7	Alessandria
	Asti

8	Verona - C.so Milano
	Verona - Fincato

9	Brescia - Via Milano
	Brescia - Via della Volta
	Corte Franca
	Sarezzo

10	Gessate
	Pantigliate
	Pioltello
	Segrate
	Vimercate

11	Solaro
	Baranzate di Bollate
	Garbagnate Milanese
	Lainate
	Rho
	Castellanza
	Saronno
	Olgiate Olona

12	Como
	Lipomo
	Saronno

13	San Giuliano
	San Donato
	Nuovo San Donato
	Pantigliate

14	Pavia
	Voghera
	Asti
	Broni
	Valenza

15	Buccinasco
	Corsico
	Milano

16	Baranzate di Bollate
	Milano

17	Biella
	Quaregna

18	Bologna
	Casalecchio di Reno

19	Parma
	Parma Traversetolo
	Reggio Emilia

20	Modena
	Sassuolo
	Reggio Emilia

21	Cremona
	Piacenza

22	Carrara - Matteotti
	Carrara - Turigliano
	Massa
	Lido di Camaiore
	Viareggio/Viareggio 2

23	Lucca - San Concordio
	Lucca - Via del Prete
	Marlia
	Capannori
	Porcari

24	Pescia
	Montecatini
	Pistoia

25	Sesto Fiorentino
	Prato - Via Valentini
	Prato - Via Galilei
	Campi Bisenzio

26	zona Firenze

27	Arezzo