Ipotesi di collazione del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE Dell'11/09/2001

Addì, 11 settembre 2001 presso la Libreria Feltrinelli di Bologna P.zza Ravegnana, 1
si sono incontrati i Sigg. Dario Giambelli e Luciano Somenzi assistiti dal Sig. Riccardo Tamburini per conto di:

- **Librerie Feltrinelli S.p.A**
- **Feltrinelli International S.r.l.**
- **Fined S.r.l.**
- **Fer-net S.r.l.**

e

i Delegati e le **R.S.A.** delle suddette realtà aziendali assistiti dalle Filcams CGIL Territoriali e dalla **FILCAMS-CGIL** Nazionale nelle persone di:
Gabriele Guglielmi, Bruno Agostini, Giusy Muchon, Luciano Scquizzato,
Alessandro Carnovich, Raffaello Di Luzio, Carlo Galuppo, Fabio Polito, Leonardo Pratesi, Enrico Ragazzi, Giovanna Sericano, Massimiliano Suberati.

Art.1 SVILUPPO-STRATEGIE-OCCUPAZIONE

Nel corso dell'incontro del 23 novembre 2000, erano state comunicate alle Rappresentanze Sindacali le strategie in chiave di sviluppo, di diversificazione e di occupazione assunte dal Gruppo che tenevano conto dell'evoluzione che il mercato di riferimento avrebbe presentato per il successivo quadriennio.

In quell'occasione erano emersi con chiarezza, aldilà delle composizioni societarie del Gruppo, gli elementi commerciali e di servizio che contraddistinguono i diversi business posti sotto le insegne gestite.

Queste considerazioni sono state riprese e fatte oggetto di un ulteriore approfondimento in sede di discussione della piattaforma di Gruppo che è stata avanzata dalle OO.SS.

In funzione di quanto precede gli obiettivi ed i conseguenti contenuti del presente Accordo Integrativo di Gruppo risultano essere quelli di:

- favorire nel corso dei prossimi anni una crescita programmata che si rifletterà positivamente sul mercato del lavoro specie giovanile ed intellettuale.

- omogeneizzare per quanto possibile i trattamenti integrativi riconosciuti ai Dipendenti, assicurando un quadro comune di garanzie sociali e contrattuali nelle Aziende del Gruppo.

- salvaguardare, in termini di efficienza/efficacia, le specificità di "formato/prodotto vendita" presenti sotto le diverse insegne al fine di fronteggiare convenientemente l'evoluzione della distribuzione rappresentata da concorrenti specializzati e dalla GDO con strutture sempre più efficienti e competitive.

- garantire una migliore qualità del servizio e conseguentemente una maggiore soddisfazione e duratura fedeltà della clientela.

- far crescere costantemente la qualità del lavoro

- migliorare, attraverso l'adozione di un nuovo sistema di incentivi salariali, un più efficace orientamento ai risultati qualitativi e quantitativi

Art.2 SFERA DI APPLICAZIONE DEL C.I.A.

Il presente Contratto Integrativo al CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi si applica ai Dipendenti di tutte le Unità di Vendita delle Società:

- Librerie Feltrinelli S.p.A.
- Feltrinelli International S.r.l.
- Fined S.r.l.
- Fer-net S.r.l.

e - previe le necessarie verifiche, eventuali adattamenti, gradualità conseguenti – alle Unità di Vendita di altre Società *anche* successivamente costituite/acquisite/fuse nel Gruppo.

Si riconosce inoltre al Sindacato Nazionale e ai Rappresentanti Sindacali Aziendali il diritto all'informazione preventiva in merito ad eventuali operazioni finanziarie o societarie che possano avere incidenza sostanziale sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro.

Fermo restando quanto richiamato al primo capoverso del presente articolo in termini d'applicabilità e di gradualità dei trattamenti, agli effetti delle disposizioni e dell'applicazione di questo Contratto Integrativo si farà comunque riferimento non alle elencate Società o ad altre che dovessero essere costituite o potessero successivamente entrare a far parte del Gruppo stesso, ma a formati/canali composti da Punti Vendita omogenei e più precisamente al:

- formato/canale **Librerie** caratterizzato da un alto livello di specializzazione e di servizio al cliente; (che include al momento i Punti Vendita **Librerie Feltrinelli** e **Feltrinelli International**)

- formato/canale **Musica** caratterizzato da un orientamento più commerciale con presenza sia di assistenza specializzata al cliente sia di self-service; (che include al momento i Punti Vendita **RicordiMediaStores**)

- formato/canale **Misti** caratterizzato da un orientamento più commerciale centrato sul self - service e da assortimenti meno profondi; (che include al momento i Punti Vendita **Fer-net** e **La Feltrinelli Libri e Musica**).

Le Parti hanno concordato che per quanto non espressamente modificato dal presente Contratto restano valide le previsioni ed i riflessi economici e normativi dagli Accordi Aziendali precedenti.

In applicazione dell'art. 2, 5° comma, del CIA 11/09/01, si è dato corso alla collazione di tutti i testi esistenti.

Le Parti in fine convengono sul fatto che il presente Contratto Integrativo, con esclusione degli argomenti esplicitamente demandati ad una definizione nell'arco della durata del presente Contratto Integrativo, esaurisce per tutta la sua durata ogni ulteriore contrattazione collettiva di II° livello.

Art.3 RELAZIONI SINDACALI

Diritti d'Informazione

La Direzione fornirà annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, per il Gruppo e per i singoli Canali che lo compongono, a livello nazionale e, periodicamente, alle OO.SS. territoriali, informazioni sull'andamento produttivo, sulla composizione dell'organico, sulle prospettive occupazionali e sull'organizzazione del lavoro, anche al fine di esaminare congiuntamente e di cogliere tutti gli argomenti finalizzati alla lettura delle dinamiche collegate ai Premi variabili, e tutte le opportunità per raggiungere i previsti obiettivi economici – produttivi, fatto salvo il rispetto dei diversi ruoli ricoperti dalle Parti firmatarie e delle responsabilità assunte da quest'ultime.

Permessi retribuiti

Fermo restando quanto previsto in materia dalla Legge e dal C.C.N.L., alla Rappresentanza Sindacale verranno riconosciute, come ore di permesso retribuito aggiuntive, quelle utilizzate per la partecipazione a incontri concordati con la Direzione. Le spese di trasferta per partecipare agli incontri suddetti saranno per intero a carico del Gruppo.

Delegato aziendale

Ad integrazione dell'art. 36 del C.C.N.L., i Delegati aziendali nominati dalle OO.SS. per l'espletamento dei loro compiti potranno fruire annualmente di n° **24** (ventiquattro) ore di permesso, di cui n° **4** (quattro) retribuite.

Ambiente di lavoro, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro

La Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza sarà costituita, al momento, complessivamente da n° **4** (quattro) componenti per il Canale Librerie e da n° **4** (quattro) componenti per il Canale Musica e per il Canale Misti considerati questi ultimi due nel loro insieme.

I nominativi dei Rappresentati per la Sicurezza, le cui competenze territoriali saranno concordate al fine di evitare sovrapposizioni, verranno comunicati dalle OO.SS. alla Direzione secondo la ripartizione strutturale di cui al precedente capoverso.

Ognuno dei Componenti potrà disporre, per l'espletamento dei compiti previsti dalle vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro, di un monte di n° **65** (sessantacinque) ore annue di permesso retribuito.

Ai soli fini della presente regolamentazione verrà riconosciuto da parte aziendale il rimborso delle spese che i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza sosterranno per l'espletamento del loro incarico; ciò avverrà entro 30 giorni, dietro presentazione di idonei giustificativi, nella misura massima annua di **Euro *3.100,00*** *(tremilacento/00)* per il Canale Librerie e di **Euro *3.100,00*** *(tremilacento/00)* per il Canale Musica più il Canale Misti considerati nel loro insieme.

La Direzione dichiara la propria disponibilità ad incontrarsi con le OO.SS.per verificare la congruenza di quanto precede in presenza di *(il termine "future" viene eliminato)* rilevanti modifiche dimensionali di Gruppo e/o Canale.

Assemblee e Coordinamento nazionale

Fermo restando il diritto a 12 ore di assemblea retribuita secondo le previsioni di cui al C.C.N.L., le Rappresentanze Sindacali dei Dipendenti e le OO.SS. riconoscono la necessità di non condurre - entro i limiti del possibile - Assemblee dei lavoratori in orario di apertura delle Unità di Vendita. Di conseguenza le RSA, o in assenza di queste, le OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. convocheranno di norma le riunioni dei dipendenti, in forza all'Unità di Vendita di appartenenza, al di fuori dell'orario di apertura. In tutti i casi in cui sussiste il diritto di assemblea, le ore a ciò destinate saranno retribuite*, con la normale retribuzione oraria ordinaria,* nella misura di **12** (dodici) annue previste dal C.C.N.L. anche se effettuate fuori orario di apertura delle Unità di Vendita.

Nelle unità di vendita ove non sussiste il diritto di assemblea di cui al punto precedente, il Delegato Aziendale di cui all'art. 36 parte prima C.C.N.L. o, in sua assenza, le OO. SS. firmatarie del presente C.I.A. potranno convocare riunioni, all'interno dell'unità di vendita, fuori degli orari di apertura che saranno retribuite, nel limite di 4 ore annue, agli appartenenti ad unità di vendita che occupino da **11** a **15** dipendenti

Il Coordinamento dei Delegati-RSA potrà fruire per la sua attività di un monte annuo complessivo di **250** (duecentocinquanta) ore di permessi retribuiti.

In caso di significativa crescita delle dimensioni del Gruppo le parti si incontreranno per concordare un eventuale innalzamento del monte permessi.

Art.4 ORARI DI APERTURA

Preso atto della dinamica degli orari di apertura del settore commercio, la Direzione riconosce il diritto alla consultazione preventiva dei Rappresentanti dei Lavoratori sul cambiamento di orari di apertura delle singole Unità di Vendita, ciò con particolare riferimento all'apertura domenicale, festiva e serale.

Art.5 CALENDARIZZAZIONE ANNUALE DELLE APERTURE E DELLE FERIE.

La definizione di una "calendarizzazione" delle attività lavorative, così come delle aperture domenicali e festive, richiede con largo anticipo la disponibilità delle informazioni utili per ottimizzarne la costruzione; talché a regime la suddetta pianificazione delle aperture dovrà avvenire con cadenza annuale per il periodo compreso dal 1 Aprile al 31 Marzo dell'anno successivo.

In funzione del comma precedente:

- **entro il 31 gennaio** di ciascun anno verrà reso noto il Piano di aperture domenicali e festive infrasettimanali;

- salvo le eccezioni dovute alle specifiche condizioni di alcuni Punti Vendita (Es. Stazione Termini a Roma), il piano considererà normalmente le chiusure del **1° gennaio, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre, Pasqua e *Lunedì dell'Angelo***.

Sulla scorta del suddetto Piano, ed entro il mese di febbraio di ciascun anno:

- il Lavoratore comunicherà per iscritto il proprio piano ferie che, fino ad approvazione avvenuta, si intenderà solo in termini di proposta;

- in caso di mancata comunicazione da parte del dipendente, riguardo le date di sua presenza al lavoro festivo e domenicale, si intenderà acquisita la sua disponibilità a partecipare nella misura di **12** (dodici) giornate (con un massimo di **2** festività);

- il Lavoratore potrà comunicare la propria disponibilità a eventuali ulteriori presenze nelle aperture domenicali e festive in aggiunta a quelle di cui al punto precedente;

- la raccolta di tutte le informazioni di cui sopra consentirà alla Direzione, entro il mese di marzo di ciascun anno, di portare a termine in tutti i Punti Vendita la programmazione del Piano complessivo delle ferie e di copertura delle aperture domenicali e festive programmate con il massimo utilizzo delle risorse interne favorita anche dal piano di incentivi economici ripreso dal presente CIA;

- il Piano ferie elaborato compatibilmente con le esigenze della Direzione e tenuto conto di quelle dei lavoratori, nonché i turni di copertura delle aperture domenicali e festive verranno comunicati entro il **31 marzo**. Eccezionalmente, eventuali modifiche e/o variazioni a tali piani potranno, anche a richiesta dei lavoratori, essere apportate entro il 15 aprile;

- le eventuali insufficienze *dell'organico considerato necessario* dalla Direzione per assicurare le aperture dei punti vendita secondo il calendario pianificato verranno conseguentemente coperte attraverso l'impiego delle formule contrattuali e di legge espressamente indirizzate a questo scopo;

- eventuali variazioni non preventivabili del calendario delle aperture domenicali e festive che dovessero intervenire nel corso dell'anno, comporteranno una consultazione preventiva finalizzata anche a riformulare il Piano delle presenze in precedenza programmato.

Chiarimenti a verbale

***Art. 4 e Art 5 su orari e calendaerizzazione annuale delle aperture/ferie**, con particolare riferimento alla regolamentazione delle prestazioni notturne che potranno essere richieste ai lavoratori per dare luogo alle aperture dei Negozi in questo momento della giornata, si conferma in via di principio l'applicazione delle previsioni stabilite in materia dal CCNL; demandando invece a livello di singola Unità di Vendita il momento relativo alla valutazione dell'impegno richiesto al singolo lavoratore in termini di partecipazione ed alla preventiva informazione in ordine alla calendarizzazione delle aperture stesse.*

Su quest'ultimo aspetto è stato considerata e non esclusa la possibilità, anche oltre la scadenza del termine di fissazione del calendario individuale di partecipazione alle aperture previsto dall'Integrativo, di consentire la possibilità di scambio nella presenza effettiva tra lavoratore e lavoratore, soggetta comunque sempre ad approvazione preventiva ed insindacabile della Direzione.

Analogamente anche il Piano Ferie potrà comportare all'interno di esso per eccezione, e successivamente al termine di comunicazione previsto dall'Integrativo, la possibilità di scambio tra i Lavoratori delle date di assenza fermo restando la preventiva ed insindacabile approvazione della Direzione.

In fine è stata riconfermata la possibilità di partecipazione di tutti i Lavoratori alle aperture sia domenicali che festive, a parità di requisiti professionali richiesti dall'attività; la sussistenza degli stessi sarà soggetta, in analogia a quanto sopra richiamato, a preventiva ed insindacabile valutazione della Direzione. (rif. Artt. 4 – 5 Verbale di ratifica Accordo 11/09/01).

Regime transitorio

Per il primo periodo di applicazione del presente CIA, non avendo tempi sufficienti per una traduzione pratica del nuovo sistema di calendarizzazione, ma considerando egualmente utile l'effettuazione di una sperimentazione, si darà luogo in tutti i Punti Vendita ad una programmazione semestrale per il periodo intercorrente dal **1 ottobre 2001** al **31 marzo 2002**.

Regime sperimentale

Si conviene inoltre di considerare sperimentale il periodo **1.4.2002 – 31.3.2003**.

Rispettivamente entro il **31 marzo 2002** ed entro il **31 marzo 2003** le Parti si rincontreranno per verificarne le risultanze e dare luogo ad eventuali aggiustamenti del sistema.

Ad ogni buon fine si allega al presente C.I.A. il programma delle chiusure previste per l'anno in corso cui seguirà annualmente quello deciso di volta in volta; (Cfr. All. A)

Art.6 COMUNICAZIONE DEI REGIMI DI ORARIO SETTIMANALI

Nell'obiettivo di conciliare, per quanto possibile, le esigenze Aziendali a quelle Individuali gli orari di lavoro settimanali dei singoli Punti Vendita verranno di norma programmati e comunicati ai Dipendenti con cadenza mensile, con un anticipo di almeno 2 settimane.

Art.7 ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE A 39 E A 38 ORE

Sulla base di quanto previsto dal CCNL si sperimenterà la riduzione dell'orario di lavoro settimanale portandolo inizialmente su 39 ore e, tenuto conto dei risultati prodotti, eventualmente, su 38 ore.

Le strutture interessate alla prima sperimentazione saranno quelle di: Piazza dei Martiri a Napoli e di Piazza Piemonte a Milano.

Al termine dei primi **12** (dodici) mesi di sperimentazione su 39 ore, le Parti si incontreranno per valutarne i risultati che, nel caso di positività, potrebbero consentire l'estensione ad altre realtà del suddetto regime di orario. Analogo processo verrà seguito nel caso dell'ulteriore sperimentazione di regime di orario su 38 ore settimanali.

Art.8 ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO DEL PART-TIME

Stanti le attuali condizioni organizzative e di servizio al pubblico, la Direzione conferma che l'orario minimo settimanale del personale Part-Time verrà di norma fissato in **20** (venti) ore.

La Direzione si rende disponibile a valutare , tenuto conto delle condizioni organizzative della singola Unità di Vendita, l'accoglimento delle richieste di passaggio a Part-Time temporaneo nel periodo post partum.

Art.9 PERMESSI SPECIALI

Permessi per eventi familiari

I Dipendenti potranno fruire di permessi retribuiti nella misura di:

- giorni 3 in caso di morte di un congiunto fino al I° grado di parentela
- giorni 1 in caso di morte di un congiunto fino al II° grado di parentela
- giorni 1 in caso di nascita di figli

NB: La presente regolamentazione assorbe fino a concorrenza le previsioni del C.C.N.L. e sostituisce ed annulla qualsivoglia condizione concessa in precedenza nelle realtà facenti parte del Gruppo.

Permessi per visite mediche

I Dipendenti potranno inoltre fruire di permessi per visite mediche e/o cure e/o esami specialistici; detti permessi saranno retribuiti nel limite di **20** (venti) ore annue (dal 1 Gennaio al 31 Dicembre), dietro presentazione di idonei giustificativi per l'assenza.

NB: La presente regolamentazione sostituisce ed annulla qualsivoglia condizione concessa in precedenza nelle realtà facenti parte del Gruppo.

Art.10 FRUIZIONE DEI *PERMESSI RETRIBUITI* RESIDUI

Dovranno essere richiesti dai dipendenti al Responsabile dell'Unità di Vendita di appartenenza , salvo casi di comprovata urgenza, con un anticipo di almeno **10** (dieci) giorni; il Responsabile dell'Unità di Vendita risponderà, per l'accoglimento o meno della richiesta in termini d'uso effettivo, entro i **2** (due) giorni lavorativi dell'avvenuto ricevimento.

I dipendenti a Full-Time, ed in misura rapportata i Part-Time, potranno usufruire di **40** (quaranta) ore del monte *permessi retribuiti*, senza che cambi la natura contrattuale di dette ore, anche accorpate in un'unica soluzione.

La suddetta fruizione rientrerà nell'ambito della programmazione annuale delle ferie che non potrà superare, comprendendo anche quanto previsto dal precedente capoverso, complessivamente tre distinti periodi.

NB:

- Le suddette condizioni assorbono fino a concorrenza e sostituiscono quelle previste da precedenti accordi/concessioni in materia in uso fino a questo momento all'interno delle realtà facenti parte del Gruppo.
- I *permessi retribuiti* eventualmente non usufruiti nel periodo aprile - marzo verranno liquidati con il mese di aprile immediatamente successivo.

Art.*11* INDENNITÀ FORFETARIA PER LAVORO DOMENICALE E FESTIVO (rif. ex Art. 12 CIA in vigore)

Non andrà soggetta a riparametrazione per nessuno degli importi previsti nelle diverse realtà facenti parte del Gruppo.

In particolare:

Canale Musica

Al personale che presterà servizio la Domenica o in coincidenza con le festività previste dal CCNL sarà riconosciuta un indennità forfetaria di Euro 28,41 per prestazioni in ragione di mezza giornata e di Euro 56,81 per prestazioni in ragione di giornata intera (rif. Art.9 c.2 ex CIA Fined).
Detta indennità, comprensiva dell'incidenza su ogni istituto contrattuale e legale, assorbe ogni trattamento maggiorativo previsto dalla legge e/o dal contratto collettivo, fatta eccezione per la maggiorazione per lavoro straordinario in caso di superamento del limite contrattuale di 40 ore settimanali (rif. Art.9 c.3 ex CIA Fined).
La "maggiorazione apertura domenicale" del 30% continuerà ad essere erogata ad personam in misura fissa al personale che già la percepiva al 31 marzo 1997 (rif. Art.9 c.4 ex CIA Fined).

Canale Librerie

L'Azienda riconosce a tutto il personale in servizio nelle giornate festive dell'intero anno solare una indennità forfetaria di Euro 69,72 che sarà corrisposta per intero o per la metà a seconda che il dipendente abbia lavorato l'intera o metà giornata. L'indennità stessa verrà corrisposta per intero oltre la quinta ora lavorata.
Nel caso in cui il dipendente non fosse nella condizione di recuperare la festività lavorata, l'indennità corrisposta sarà di Euro 90,38 (rif. Art. 6 ex CIA Librerie Feltrinelli).
Detta indennità, contrariamente a quanto previsto per gli altri canali, non assorbe la "maggiorazione apertura domenicale" del 30%.

Canale Misti

Per il lavoro domenicale *e* festivo l'Indennità forfetaria Lorda sarà, a valere dalla ratifica del presente CIA, di **Euro 30,99** (trenta/99 Euro) per una giornata intera d'effettiva presenza (oltre la 5° ora lavorata) e di **Euro 15,49** (quindici/49 Euro) per una mezza giornata di effettiva presenza.
Detta indennità, comprensiva dell'incidenza su ogni istituto contrattuale e legale, assorbe ogni trattamento maggiorativo previsto dalla legge e/o dal contratto collettivo, fatta eccezione per la maggiorazione per lavoro straordinario in caso di superamento del limite contrattuale di 40 ore settimanali (rif. Art.9 c.3 ex CIA Fined).

Per tutti i neo assunti in *nuove* Unità di Vendita di tutti i Canali

Le prestazioni domenicali e festive verranno incentivate - a valere dall'avvenuta conclusione del primo esercizio intero - attraverso l'adozione rispettivamente di un'indennità pari ad **Euro 28,41** (ventotto/41 Euro) per una giornata intera di presenza (oltre la 5° ora lavorata) e di un'indennità pari ad **Euro 14,20** (quattordici/20 Euro) per una mezza giornata.

A partire dall'avvenuta conclusione del secondo esercizio intero il valore delle indennità forfetarie per il lavoro domenicale/festivo applicato ai dipendenti di nuova assunzione nelle nuove Unità di Vendita andrà a regime con quello previsto dal presente C.I.A. per i rispettivi Formati/Canali di appartenenza.

Chiarimenti a verbale
Ai fini delle decorrenze per l'applicazione ai neo assunti nelle nuove Unità di Vendita si intendono per queste ultime tutte quelle non esistenti prima dell'11 settembre 2001 e che sono andate in esercizio dopo questa data (rif. Art. 12 Verbale di ratifica e conversione CIA in vigore).

Art.12 INDENNITA' FORFETARIE AGGIUNTIVE PER LAVORO DOMENICALE E FESTIVO **(Rif. ex art. 11 CIA in vigore)**

Finito il periodo transitorio di cui all.Art. 5, il personale Full-Time e Part-Time orizzontale che si renderà disponibile e che presterà effettiva attività lavorativa per almeno **12** (dodici) giorni tra domeniche e festività nell'arco di calendarizzazione annuale di cui all'Art. 5 del presente C.I.A., in riconoscimento del particolare impegno prestato, percepirà a compimento di detta condizione e con la prima retribuzione utile un importo forfetario complessivo aggiuntivo Lordo nella misura di **Euro 51,65** (cinquantuno/65 Euro).

Qualora la disponibilità e la conseguente prestazione di cui al punto precedente da parte del Dipendente dovesse tradursi, sempre per il periodo di tempo considerato, in una presenza effettiva di almeno **3** (tre) giorni ulteriori di calendario fra domeniche e festività nel corso del medesimo anno di programmazione, si darà luogo ad una erogazione aggiuntiva alla precedente pari a **Euro 30,99** (trenta/99 Euro) che verrà erogata al compimento di detta condizione e con la prima retribuzione utile.

Ogni gruppo di giornate ulteriori di presenza, aggiuntivo al citato primo gruppo di tre, composto da almeno tre giornate tra domenicali e/o festive, comporterà un'Indennità Lorda complessiva pari a **Euro *38,73*** *(trentotto/73 Euro)* che verrà erogata al compimento di detta condizione e con la prima retribuzione utile..

Nel corso della vigenza del presente C.I.A. vi è da parte Aziendale la disponibilità a verificare la percorribilità concordata di effettuazione, con diverse modalità rispetto a quelle attuali, di parte dei recuperi per le prestazioni di cui sopra.

Art. 12 bis MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO (rif. Art.5 ex CIA Librerie Feltrinelli)

Limitatamente al canale librerie ad integrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. le percentuali da calcolare sulla quota oraria saranno le seguenti:

- *15% viene aumentato al 20% (venti per cento)*
- *20% viene aumentato al 30% (trenta per cento)*
- *30% viene aumentato al 40% (quaranta per cento)*

Queste integrazioni decorrono a partire dal 1 maggio 1995

Art.13 INTEGRAZIONE MALATTIA

Ad integrazione di quanto previsto dall'Art. 88 del C.C.N.L. del 3 novembre 1994 e successivi *l'Azienda* corrisponderà ai Dipendenti di cui al presente Contratto il **100%** (cento per cento) della retribuzione per i giorni d'assenza per malattia dal **4°** (quarto) al **20°** (ventesimo).

Art.14 SUPERMINIMO DI GRUPPO

Fermo restando quanto disciplinato dalle regole fissate nel presente C.I.A. dall'istituto del Salario di Ingresso (Art. 24) e da quello del Salario di Impianto (Art. 25) , si riconosce a regime un Superminimo di Gruppo per il Full-Time di **Euro 10,33** (dieci/33 Euro) non riparametrato già in atto alla firma del presente accordo per le Unità di Vendita Librerie Feltrinelli S.p.A. e Feltrinelli International S.r.l.

L'importo suddetto verrà erogato per i Dipendenti del Canale Musica già in forza alla firma del presente C.I.A. a decorrere dal **1 gennaio 2002**

Mentre per i nuovi assunti e per gli appartenenti ai negozi che si dovessero d'ora in poi *(11/09/01)* andare eventualmente ad aprire valgono i criteri di cui al Salario di Ingresso (Art. 24) ed a quello di Impianto (Art. 25) previsti dal presente C.I.A.

Art.15 SCATTI D'ANZIANITÀ

La norma prevista dall'Accordo Integrativo Aziendale di Librerie Feltrinelli S.p.A e Feltrinelli International S.r.l. riguardante l'istituto degli scatti d'anzianità*, trascritta qui di seguito:*
a parziale modifica ed integrazione dell' art. 106 del C.C.N.L. 3.11.1994 l'azienda concede ad ogni dipendente:

- *10 scatti biennali calcolati a partire dalla prima scadenza di scatto successiva al 1.1.1977. I dipendenti assunti successivamente al 1.1.1977 hanno comunque diritto a 10 scatti biennali;*
- *gli scatti maturati alla data del 1.1.1977 sono congelati, a tutti gli effetti presenti e futuri, in cifra assoluta ed indicati separatamente nel listino paga;*
- *l'importo degli scatti maturati o maturandi è il seguente:*

Livello	*Primi tre scatti*	*Dal 4° al 10° scatto*
I S (Quadri)	*31.82*	*38.19*
I	*31.05*	*37.26*
II	*28.53*	*34.24*
III	*27.43*	*32.92*
IV	*25.82*	*30.98*
V	*25.37*	*30.44*

Avendo, quindi, previsto una maggiorazione del 25% per i primi tre scatti e del 50% per gli scatti dal 4^ al 10^.
I primi tre scatti non si rivalutano con il conseguimento del 4^ scatto, ma si rivalutano solo al conseguimento del 6^ scatto(rif. Art.2 ex CIA Librerie Feltrinelli)

con la firma del presente Contratto viene a cessare.

Ciò premesso il valore economico corrispondente all'istituto degli ex-scatti di cui al precedente capoverso effettivamente maturati ed a quelli che ancora non lo fossero continuerà, in via del tutto transitoria, ad esercitare secondo le seguenti modalità la sua efficacia nei confronti unicamente dei Dipendenti in forza alla data della firma del presente Accordo nelle suddette Società:

- fino ad esaurimento del numero degli ex-scatti il "delta economico" derivante dall'applicazione del relativo sistema di calcolo rispetto a quello previsto dal C.C.N.L. confluirà sotto una voce "ad personam" che potrà essere assorbita fino a concorrenza solo a fronte di eventuali variazioni migliorative del valore e/o della quantità e/o della cadenza degli Scatti di Anzianità previsti dai C.C.N.L.

Conseguentemente, a partire dalla data di sottoscrizione del presente C.I.A.*(11/09/01)*, anche ai nuovi assunti di Librerie Feltrinelli S.p.A e Feltrinelli International S.r.l. verrà applicata unicamente, così come previsto per le restanti Aziende del Gruppo, la norma prevista in materia di Scatti di Anzianità dal C.C.N.L.

Art.16 QUINDICESIMA MENSILITÀ LIBRERIE FELTRINELLI S.p.A E FELTRINELLI INTERNATIONAL S.r.l.

La norma prevista dall'Accordo Integrativo Aziendale attuale di Librerie Feltrinelli S.p.A. e Feltrinelli International S.r.l., riguardante l'istituto della 15° mensilità, con la firma del presente C.I.A. viene a cessare.

Per i Dipendenti in forza alla firma del presente C.I.A. la 15° mensilità, con l'eccezione della voce relativa agli ex-scatti di Anzianità già regolata dall'Art. 15 del presente C.I.A., viene trasformata in cifra fissa nella misura corrispondente al valore raggiunto a livello individuale con l'erogazione dell'anno 2001, *da corrispondersi al 31 ottobre di ogni anno(RIF. Art.1 ex CIA Librerie Feltrinelli). Per i dipendenti assunti tra il 17/06/2000 e il 16/06/2001 la cifra fissa sarà erogata pro – rata per i mesi lavorati.*

La manovra sopra descritta consente ai Dipendenti del Canale Librerie in forza alla firma del presente C.I.A. di partecipare, fin dall'anno in corso, secondo la gradualità di corresponsione definita dalla **Tabella 1** sotto riportata, anche ai benefici economici aggiuntivi derivanti dall'applicazione dall'Istituto del Premio Variabile Totale previsto Art.17 dal presente C.I.A.:

Tabella 1

Dipendenti Librerie Feltrinelli S.p.A e Feltrinelli International S.r.l. in forza alla firma del presente CIA					
Anni di riferimento per la corresponsione dei Premi Variabili	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**Successivi**
% del Premio Variabile Totale maturato da liquidare	**25%**	**50%**	**75%**	**100%**	**100%**

Art.17 PREMIO VARIABILE TOTALE

Il Premio Variabile Totale è dato dalla sommatoria dei Premi Variabili previsti in funzione dei parametri stabiliti dal presente C.I.A. ed applicati alle relative performance a livello di Gruppo, di Canale e di singola Unità di Vendita.

Segue la descrizione dei Premi Variabili:

A) Premio Variabile di Gruppo

Scopo:
creare, al di là dell'attività lavorativa prestata sotto le diverse Insegne e/o compagini Societarie considerate dal presente C.I.A., una cultura comune ed una partecipazione ai risultati complessivi del Gruppo.

Parametri del Premio:
incremento a parità di Unità di Vendita del Fatturato totale considerato al netto IVA e al netto degli sconti, calcolato sull'anno in corso rispetto a quello dell'anno precedente.

Composizione del Premio:
importo in cifra legato alla performance di Gruppo che si andrà a sommare ad una % (vedasi **Tabella 2**) che si applicherà sui valori economici derivanti dal calcolo del meccanismo di Premi Variabili maturati a livello di singola Unità di Vendita.

Aventi diritto:
i Dipendenti in forza ai Punti Vendita dei diversi Canali facenti parte del Gruppo che abbiano maturato i requisiti previsti dagli Art. 19, 24 e 25 del presente C.I.A.

Tabella 2 : A) PREMIO VARIABILE di GRUPPO

Parametro : FATTURATO DI GRUPPO			**Obiettivi**	
% Fatt. Netto Gruppo A.C. / Fatt. Netto Gruppo A.P. a Parità	**da :**	0,50%	1,50%	da e
	a :	1,49%	2,49%	oltre 2,50%
			Erogazione in cifra	
in Euro	2001	**€ 103,29**	**€ 154,94**	**€ 258,23**
	2002	**€ 112,07**	**€ 168,36**	**€ 280,44**
	2003	**€ 121,37**	**€ 181,79**	**€ 302,64**
	2004	**€ 130,15**	**€ 195,74**	**€ 325,37**
		Erogazione in % sui premi conseguiti a livello di UdV		
	2001	**2,0%**	**5,0%**	**10,0%**
	2002	**2,0%**	**5,0%**	**10,0%**
	2003	**2,0%**	**5,0%**	**10,0%**
	2004	**2,0%**	**5,0%**	**10,0%**

B) Premio Variabile di Canale

Scopo del Premio:
creare tra i Dipendenti un orientamento comune verso i risultati del Canale di appartenenza.

Parametri del Premio:

1° Parametro: incremento del Fatturato, a parità di Unità di Vendita del Canale, al netto IVA e al netto degli sconti e dei Trasferimenti intercompany calcolato sull'anno in corso rispetto al quello dell'anno precedente;

2° Parametro: Produttività di Canale - intendendosi come tale il fatturato dell'anno in corso al netto IVA , degli Sconti e dei trasferimenti Intercompany - suddiviso per l'organico medio rispetto a quello registrato nell'anno precedente.

NB.* Il Premio Max. è dato dalla condizione di Fatturato positivo e Produttività positiva verso l'anno precedente; mentre il Premio Min. è dato dalla condizione di fatturato positivo e di produttività negativa verso l'anno precedente (vedasi **Tabella 3**).

Composizione del Premio:
importo in cifra legato alle performance di Canale.

Aventi diritto:
i Dipendenti in forza ai Punti Vendita dei diversi Canali facenti parte del Gruppo che abbiano maturato i requisiti previsti dagli Art. 19, 24 e 25 del presente C.I.A.

Tabella 3 : B) PREMIO VARIABILE di CANALE

Parametro : FATTURATO e PRODUTTIVITA'		Obiettivi		
% Fatt. Netto Canale A.C./	da :	0,50%	2,00%	Da e oltre
Fatt. Netto Canale A.P. a Parità	a :	1,99%	2,99%	3,00%
In Euro				
Premio Max.	2001	**103,29**	**154,94**	**258,23**
Inc. % Fatt. di Canale > = 0,5	2002	**112,07**	**168,36**	**280,44**
e Inc. % Prod. Di Canale > 0	2003	**121,37**	**181,79**	**302,64**
	2004	**130,15**	**195,74**	**325,37**
Premio Min.	2001	**51,65**	**77,47**	**129,11**
Inc. % Fatt. di Canale > = 0,5	2002	**55,78**	**84,18**	**139,96**
e Inc. % Prod. Di Canale < 0	2003	**60,94**	**90,9**	**151,32**
	2004	**65,07**	**98,13**	**162,68**

C) Premio Variabile di Unità di Vendita

Scopo:
premiare i risultati ottenuti da ogni singola Unità di Vendita anche indipendentemente da quelli ottenuti dal Canale di appartenenza.

Parametri del Premio:

1° Parametro: incremento del Fatturato dell'Unità di Vendita - al netto IVA, al netto degli sconti e dei Trasferimenti intercompany - calcolato sull'anno in corso rispetto all'anno precedente;

2° Parametro: Produttività della singola Unità di Vendita posta a confronto con quella media di Canale. Come produttività si intende il fatturato - al netto di IVA, degli Sconti e dei trasferimenti Intercompany - diviso per l'organico medio.

N.B.

- **Risultato Max.** è riferibile al verificarsi della condizione data da un incremento della Produttività - registrata a livello di singola Unità di Vendita per l'anno in corso rispetto all'anno precedente - risultata maggiore rispetto alla variazione comunque positiva registrata a livello del Canale di appartenenza; l'entità del Premio spettante varierà in funzione degli scostamenti riscontrati (vedi tabella seguente).

- **Risultato Min**. è riferibile al verificarsi della condizione data da un incremento della Produttività - registrata a livello di singola Unità di Vendita per l'anno in corso rispetto all'anno precedente - anche se risultata inferiore rispetto alla variazione positiva registrata a livello del Canale di appartenenza; per il valore del Premio (vedasi **Tabella 4**).

3° Parametro: variazione percentuale del numero degli scontrini e dei pezzi per singolo scontrino rispetto all'anno precedente.

NB.

- **Risultato Max.** variazione in positivo del numero di scontrini e numero di pezzi per singolo scontrino;

- **Risultato Min.** variazione in positivo o del numero degli scontrini o del numero dei pezzi per singolo scontrino;

Composizione:
due distinti valori in cifra riferibili al risultato conseguito.

Aventi diritto:
i Dipendenti in forza ai Punti Vendita dei diversi Canali facenti parte del Gruppo che abbiano maturato i requisiti previsti dagli Art. 19, 24 e 25 del presente C.I.A.

Tabella 4 : C) PREMIO VARIABILE di UNITA' di VENDITA

1° Parametro : FATTURATO			Obiettivi	
% Fatt. Netto PdV A.C./ Fatt. Netto PdV A.P.	da :	0,50%	3,00%	Da e oltre
	a:	2,99%	4,99%	5,00%
In Euro	2001	€ 51,65	€ 77,47	€ 124,98
	2002	€ 56,29	€ 84,18	€ 135,83
	2003	€ 60,43	€ 90,90	€ 147,19
	2004	€ 65,07	€ 97,61	€ 158,04

2° Parametro : PRODUTTIVITA'			Obiettivi	
2°a) Risultato Max.=>Inc. % Prod. di PdV > 0 e > Inc. % Prod. di Canale				
% Fatturato x Add. PdV A.C./ Fatturato x Add. PdV A.P.	da :	*0,00%*	3,00%	Da e oltre
	a:	2,99%	4,99%	5,00%
in Euro	2001	€ 51,65	€ 77,47	€ 124,98
	2002	€ 56,29	€ 84,18	€ 135,83
	2003	€ 60,43	€ 90,90	€ 147,19
	2004	€ 65,07	€ 97,61	€ 157,52
2°b) Risultato Min. =>Inc. % Prod. di PdV > 0 e < Inc. % Prod. di Canale				
In Euro	2001	€ 51,65		
	2002	€ 57,84		
	2003	€ 62,49		
	2004	€ 67,14		

3° Parametro : SERVIZIO			Obiettivi	
Scontrini PdV A.C./ Scontrini PdV A.P.		> 0	< 0	> 0
Pz.Medi Scontrino PdV A.C./ Pz.Medi Scontrino PdV A.P.		< 0	> 0	> 0
In Euro	2001	€ 25,82	€ 38,73	€ 62,49
	2002	€ 27,89	€ 42,35	€ 68,17
	2003	€ 30,47	€ 45,45	€ 73,34
	2004	€ 32,54	€ 49,06	€ 79,02

Art. 18 COMPUTO INDIVIDUALE DEL PREMIO VARIABILE TOTALE

Per facilitarne la comprensione a livello individuale le risultanze su base annuale dei Premi Variabili come sopra calcolati verranno raggruppate su di un unico prospetto (vedasi a titolo esemplificativo la **Tabella 5**).

Tabella 5 : ESEMPIO di COMPUTO INDIVIDUALE PREMIO VARIABILE TOTALE

In Euro	Anni	2001	2002	2003	2004
Tab. 3: C) PREMIO VARIABILE di UdV					
1° Parametro : FATTURATO		**€ 124,98**	**€ 135,83**	**€ 147,19**	**€ 158,04**
2° Parametro : PRODUTTIVITA'		**€ 124,98**	**€ 135,83**	**€ 147,19**	**€ 157,52**
3° Parametro : SERVIZIO		**€ 62,49**	**€ 68,17**	**€ 73,34**	**€ 79,02**
Totale Max. PREMIO VARIABILE di UdV		**€ 312,46**	**€ 339,83**	**€ 367,72**	**€ 394,57**
Tab. 2 : B) PREMIO VARIABILE di CANALE					
Parametro : FATTURATO e PRODUTTIVITA'		**€ 258,23**	**€ 280,44**	**€ 302,64**	**€ 325,37**
Totale Max. PREMIO VARIABILE di CANALE		**€ 258,23**	**€ 280,44**	**€ 302,64**	**€ 325,37**
Tab. 1 : A) PREMIO VARIABILE di GRUPPO					
Parametro : FATTURATO DI GRUPPO					
Erogazione in cifra		**€ 258,23**	**€ 280,44**	**€ 302,64**	**€ 325,37**
Parametro : % sul Premio Variabile di UdV		**10,0%**	**10,0%**	**10,0%**	**10,0%**
Erogazione in % sui premi conseguiti da UdV		**€ 30,99**	**€ 34,09**	**€ 36,67**	**€ 39,25**
Totale Max. PREMIO VARIABILE di GRUPPO		**€ 289,22**	**€ 314,52**	**€ 339,31**	**€ 364,62**
Totale Max. PREMIO VARIABILE TOTALE al IV° Livello		**€ 859,90**	**€ 934,79**	**€ 1.009,67**	**€ 1.084,56**

Art.19 EROGAZIONE E TITOLARITÀ PREMIO VARIABILE TOTALE

Il Premio Variabile Totale avrà cadenza annuale e sarà erogato nel mese di marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce.
Spetterà ai Dipendenti delle Unità di Vendita, con le modalità vigenti previste dai precedenti Accordi Aziendali, in forza alla data di effettiva erogazione del Premio e che abbiano prestato servizio nell'intero anno di riferimento.

Tutti gli importi riportati nel presente C.I.A., salvo diversa indicazione, si riferiscono al IV° Livello e vanno conseguentemente riparametrati per gli altri Livelli del C.C.N.L.

Gli importi considerati nelle precedenti **Tabelle 2-3-4** si riferiscono sempre ad un rapporto di lavoro a Full-Time ed andranno conseguentemente riproporzionati nel caso di effettiva prestazione Part-Time.

I valori economici derivanti dal calcolo dei Premi Variabili dovranno comunque essere riproporzionati alle effettive giornate di presenza al lavoro; nel calcolo dei premi verranno, in ogni caso escluse, prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro annuo.

L'erogazione del Premio Variabile non subirà alcuna decurtazione a fronte di assenza per ferie, per lunga malattia (intendendosi come tale quella superiore ai 20 giorni), per ricoveri ospedalieri, per infortunio sul lavoro e per assenza obbligatoria di maternità*, permessi sindacali e permessi spettanti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (rif. Art.19 Verbale di ratifica e conversione CIA in vigore).*

Si precisa che per il settore musica le erogazioni economiche attualmente (31 marzo 1997) effettuate mensilmente sotto la voce "accordi aziendali" e annualmente sotto la voce "premio aziendale annuo" continueranno ad essere corrisposte in cifra fissa (rif. Art. 11 ultimo comma ex CIA Fined).

Dichiarazione a Verbale dell'Azienda
Non appena fossero disponibili indicatori utili a misurare la qualità del servizio, da parte aziendale verrà formulata una proposta di integrazione del meccanismo di calcolo del salario variabile.

Dichiarazione a Verbale
In considerazione dell'avvenuta introduzione del nuovo sistema le Parti si incontreranno successivamente alla prima erogazione del Premio Variabile per verificarne la funzionalità in coerenza con i principi ispiratori del premio stesso.

Dichiarazione a verbale delle OO. SS.
Ad avvenuto recepimento del presente C.I.A. le OO.SS. formuleranno apposita richiesta di incontro per verificare le possibilità di una eventuale estensione del presente C.I.A. ai dipendenti occupati presso la Sede.

Art.20 CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il Premio Variabile non competerà in caso di cessazione del rapporto di impiego nel corso dell'anno o comunque prima della data di effettiva erogazione.

Farà eccezione il Dipendente che risolverà il rapporto di impiego per pensionamento per il quale si provvederà a proporzionare il Premio Variabile in funzione dei mesi di effettiva dipendenza.

Art.21 OMNICOMPRENSIVITÀ

Gli importi erogati a titolo di Premio Variabile in applicazione del presente Contratto sono comprensivi di ogni istituto contrattuale e legale e non avranno alcuna incidenza sul T.F.R.

Art.22 DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

PERIODI DI RIFERIMENTO: sono considerati l'esercizio (1/1 – 31/12) al quale si riferisce il Premio Variabile e/o quello precedente;

TASSI DI INCREMENTO: i risultati di Fatturato, prima di essere posti a confronto con quelli dell'anno precedente, vanno sempre depurati del tasso di inflazione generale ISTAT intervenuto nell'arco di tempo considerato.

UNITA' di VENDITA DI APPARTENENZA: in caso di appartenenza del Dipendente a più Unità di Vendita nel corso dell'anno, il Lavoratore sarà considerato in forza all'Unità di Vendita presso il quale avrà prestato la sua attività per maggiore tempo.

FATTURATO NETTO di UdV: fatturato consuntivo dell'Unità di Vendita di appartenenza di ciascun lavoratore avente diritto, costituito dal fatturato relativo all'attività di vendita effettuata dall'Unità di Vendita medesima, al netto di sconti alla clientela e di IVA e di trasferimenti intercompany.

N° SCONTRINI di UdV : numero di scontrini emessi dall'Unità di Vendita di appartenenza di ciascun lavoratore avente diritto.

N° MEDIO PEZZI per SCONTRINO di UdV : numero di pezzi venduti dall'Unità di Vendita diviso il numero degli scontrini emessi dall'Unità di Vendita di appartenenza di ciascun lavoratore avente diritto

FATTURATO per ADDETTO di UdV : fatturato netto diviso numero addetti equivalenti Full-Time del periodo di riferimento operativi nell'Unità di Vendita di appartenenza di ciascun lavoratore avente diritto.

FATTURATO NETTO di Canale: è costituito dalla sommatoria dei fatturati netti delle Unità di Vendita del Canale, fatta esclusione in ogni caso di componenti straordinarie, quali ad esempio sopravvenienze attive o passive, ricavi da alienazione di cespiti.

FATTURATO per ADDETTO di Canale : fatturato netto di Canale diviso numero addetti medi equivalenti Full-Time del periodo di riferimento operativi nel Canale;

Art.23 NUOVE APERTURE E CHIUSURE

Qualora una Unità di Vendita venga chiusa nel corso dell'anno o sospenda l'attività per più di 15 giorni, i valori di riferimento per la determinazione del Premio Variabile di Unità di Vendita saranno calcolati solamente per i giorni omogenei di effettiva attività nei due anni posti a confronto.

Qualora una Unità di Vendita venga aperta nel corso di un anno o interrompa l'attività per più di 15

giorni, i valori di riferimento per il calcolo dei premi variabili non concorreranno per tale anno e per il successivo alla determinazione delle performance di Canale e di Gruppo (principio di Parità Gestionale assunta dal Gruppo).

Art.24 SALARIO DI INGRESSO

Aventi diritto:
i nuovi assunti nelle Unità di Vendita esistenti.

Scopo:
permettere l'inserimento di nuovo personale e la sua adeguata formazione, riconoscendo – nei confronti dei Dipendenti esistenti e già formati – l'oggettivo differenziale di professionalità.

Chi/cosa interessa:
tutti i nuovi assunti che entreranno nelle Unità di Vendita facenti parte del Gruppo ai quali verranno riconosciute inizialmente le condizioni contrattuali previste dal C.C.N.L., i benefici previsti dal presente Contratto ed i seguenti istituti con le sotto elencate modalità :

- Superminimo di Gruppo :

  verrà erogato il **50%** (cinquanta percento) dell'importo lordo mensile non riparametrato di **Euro 10,33** (dieci/33 Euro) trascorsi i primi **12** (dodici) mesi dall'avvenuta assunzione, per poi andare a regime trascorsi ulteriori **12** (dodici) mesi;

- Premio Variabile di Unità di Vendita,
  Premio Variabile di Canale,
  Premio Variabile di Gruppo :

  i premi si calcolano dal **1/1** al **31/12** per ciascun anno di riferimento Spetteranno nella misura del **100%** (cento per cento) di quanto maturato a coloro che al **31/12** potranno vantare almeno **24** (ventiquattro) mesi di anzianità.
  Coloro che non avranno, al **31/12,** maturato 24 mesi, ma almeno **12** (dodici) mesi di anzianità, avranno diritto unicamente al **50 %** (cinquanta percento) dell'importo del premio maturato.

Art.25 SALARIO DI IMPIANTO

Aventi diritto:
i neo assunti delle Unità di Vendita di nuova apertura.

Scopo:
facilitare l'apertura di nuove unità e quindi l'inserimento di nuovo personale e la sua adeguata formazione senza gravare eccessivamente sul conto economico di punto vendita, dando così modo alla nuova struttura di crescere e di raggiungere più facilmente l'equilibrio gestionale.

Chi/cosa interessa:
tutti i nuovi assunti che entreranno nelle nuove Unità di Vendita a cui verranno riconosciute inizialmente le condizioni contrattuali previste dal C.C.N.L., i benefici previsti dal presente Contratto ed i seguenti istituti con le sotto elencate modalità :

- Superminimo di Gruppo :
  verrà erogato il **50%** (cinquanta percento) dell'importo lordo mensili non riparametrato di **Euro 10,33** (dieci/33 Euro) trascorso **1** (uno) esercizio intero dall'avvenuta apertura dell'Unità di Vendita, per poi andare a regime trascorso **1** (uno) ulteriore esercizio intero;

- Premio Variabile di Unità di Vendita :
  verrà erogato al **100%** (cento per cento) di quanto spettante trascorsi **2** (due) esercizi interi dall'apertura dell'Unità di Vendita;

- Premio Variabile di Canale :
  verrà erogato al **30%** (trenta per cento) trascorso **1** (uno) esercizio intero dall'apertura dell'Unità di Vendita, e al **100%** (cento per cento) trascorsi **2** (due) esercizi interi;

- Premio Variabile di Gruppo :
  verrà erogato al **50%** (cinquanta per cento) trascorso **1** (uno) esercizio intero dall'apertura dell'Unità di Vendita, e al **100%** (cento per cento) trascorsi **2** (due) esercizi interi.

Art.26 CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

La Direzione informerà periodicamente i dipendenti assunti con C.F.L. sull'andamento della formazione e comunicherà agli stessi, con **20** (venti) giorni di anticipo rispetto alla scadenza del termine contrattuale, il proprio intendimento circa la trasformazione o meno a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Nel contesto degli incontri di informazione di cui all'Art. 3 la Direzione informerà le OO.SS. circa l'andamento dei C.F.L., nonché della formazione rivolta agli apprendisti e ai nuovi assunti ex. Artt. 24 e 25.

Art.27 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

La Direzione conferma che le assunzioni di personale a termine continueranno ad essere effettuate nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni vigenti.

Le OO.SS. confermano la disponibilità a verificare l'utilizzabilità , anche con diverse modalità rispetto a quelle attuali, di contratti a tempo determinato e/o Part-Time per far fronte ad eventuali indisponibilità del personale a tempo indeterminato al fine di garantire le aperture domenicali o festive pianificate..

Art.28 PASSAGGIO DI LIVELLO AUTOMATICO DAL V° AL IV°

Come da vigente C.C.N.L., il passaggio automatico, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, dal V° al IV° livello avverrà dopo **18** (diciotto) mesi dalla data di assunzione e, solo per i dipendenti di Librerie Feltrinelli S.p.A. e Feltrinelli International S.r.l., dopo **12** (dodici) mesi.

LA Direzione e le OO.SS. si impegnano a rivedere questo aspetto nell'ambito del progetto di rivalutazione del sistema di formazione e di qualificazione del personale.

Art.29 INQUADRAMENTI, MANSIONI, PERCORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E TRASFERTE

Le Parti hanno convenuto di studiare in via sperimentale un sistema di classificazione innovativo, adeguato alle evoluzioni organizzative, aderente alla realtà del gruppo, che tenga conto e in qualche misura, stimoli lo sviluppo delle competenze individuali e sia rispettoso dei principi di equità interna e di competitività con il mercato; e di pianificare una serie di incontri, eventualmente con il supporto di consulenti tecnici esterni, per definire il sistema sperimentale di classificazione suddetto e di concludere il lavoro progettuale entro la fine dell'anno successivo a quello di decorrenza del C.I.A. con lo scopo di porre in sperimentazione il nuovo modello con il terzo anno di decorrenza.

In attesa della definizione del nuovo sistema di classificazione, le parti concordano di lasciare in vigore per Librerie Feltrinelli S.p.A. e Feltrinelli International S.r.l. il sistema corrente di classificazione.

Art.30 ADESIONE AL FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVO

LA Direzione si impegna a favorire l'adesione volontaria del personale al Fondo di Previdenza Integrativa Fon.Te, sulla base delle condizioni e delle disposizioni del protocollo sottoscritto da CONFCOMMERCIO e OO.SS.in data 29 novembre1996. In tal senso, con la busta paga del mese di Novembre 2001 allegherà la modulistica predisposta da Fon.Te. per l'adesione al Fondo.

Art.31 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

La Direzione si impegna, nell'ambito dello sviluppo delle relazioni sindacali, ad attivare entro il 30 giugno 2002 una forma di assistenza sanitaria integrativa, mediante adesione ad una Cassa Sanitaria e/o sotto forma di Polizza Sanitaria, che risponda ai seguenti requisiti fondamentali:

- sia erogata e gestita da una primaria Compagnia Assicurativa senza coinvolgimento alcuno delle Aziende del Gruppo;
- sia orientata a garantire prestazioni integrative per eventi di portata del tutto eccezionale nella vita di un individuo;
- sia rivolta a tutti i dipendenti Full-Time e Part-Time a cui si applica il presente C.I.A., in forza da almeno **3** (tre) anni, e che non godano già per C.C.N.L. o per legge di analoga assistenza integrativa.

L'adesione alla Cassa Sanitaria e/o la Polizza Sanitaria di cui sopra non potranno comunque eccedere un costo pro capite annuo di **Euro 129,11** (centoventinove/11 Euro) , di cui l'**85%** (ottantacinque per cento) sarà a carico del Datore di Lavoro ed il restante **15%** (quindici per cento) a carico del dipendente.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30/4/2002 per definire e mettere a punto le modalità di attivazione della suddetta forma di Assistenza Sanitaria Integrativa.

Art.32 CONCORSO SPESE PASTO

La Direzione riconoscerà un concorso spese al pasto giornaliero mediante apposito buono:

- ai dipendenti che presteranno effettivo servizio sia prima che dopo la relativa pausa, qualora la stessa sia di durata non superiore a un'ora e mezza.

- in ogni caso i dipendenti che prendono servizio per il turno continuato dopo le h. 12.30 del mattino non avranno diritto al ticket eccezione fatta per la copertura del turno serale che non vada a concludersi prima delle 22.00.

- nei giorni domenicali e festivi di lavoro il ticket sarà riconosciuto indiscriminatamente a tutti i dipendenti in servizio.

- detto concorso spese, finalizzato esclusivamente all'acquisto di alimenti e bevande destinati al pasto aziendale, è fissato a far data dal 1-1-2002 a **Euro 5,29** (cinque/29 Euro); tale importo sarà aggiornato ogni gennaio sulla base delle variazioni dei prezzi al consumo rilevate dall' ISTAT nel periodo 1/1 - 31/12 precedente.

- l'ammontare del concorso spese riconosciuto dalla Direzione al titolo di cui sopra non potrà essere in ogni caso superiore all'importo fissato dalle Autorità competenti ai fini dell'esclusione dall'imponibile contributivo e/o fiscale.

Art.33 INFORTUNI SUL LAVORO

Il trattamento economico previsto dal C.C.N.L. per il caso di infortunio sul lavoro sarà erogato in via anticipata.

Il periodo di aspettativa successivo alla scadenza del periodo di comporto verrà prolungato, a richiesta del dipendente infortunato, fino alla data di guarigione clinica certificata dagli Enti preposti.

Art.34 BADGE DI RICONOSCIMENTO

Allo scopo di migliorare il servizio al cliente e di garantire una maggior personalizzazione di tale servizio, i Dipendenti saranno tenuti ad indossare in modo visibile il badge Aziendale di riconoscimento che dovrà recare in modo chiaro e leggibile il nome e il cognome del Lavoratore.

Nel caso il Lavoratore ritenga che per la propria privacy non sia opportuno indicare sul badge il proprio cognome potrà, previa informazione alla Direzione che provvederà a produrre un badge sostitutivo, indicare solo il nome proprio seguito dall'iniziale del cognome puntata.

In casi di situazioni di particolare preoccupazione per la propria privacy, il Lavoratore potrà anche chiedere alla Direzione di Unità di Vendita di non indicare alcun nome sul proprio badge.

In questi casi, valutati concordemente con la Direzione, il nome potrà essere sostituito con il numero di matricola del Dipendente.

Art.35 ACQUISTI DIPENDENTI

Le condizioni e le modalità di acquisto dei Dipendenti nei negozi facenti parte del Gruppo vengono, previa informazione datane alle OO.SS., disciplinate ex-novo.

Sarà cura della Direzione portare a conoscenza dei Dipendenti - con apposita comunicazione - le nuove condizioni e modalità di acquisto come sopra ridefinite.

In caso di futura revisione di dette condizioni e modalità, la Direzione consulterà preventivamente le OO.SS.

Art.36 GESTIONE E APPLICAZIONE DEL C.I.A.

Le Parti si impegnano, nello spirito di valorizzazione del modello di Relazioni Sindacali contenuto nel presente C.I.A., a trasferire alle proprie strutture i contenuti dello stesso anche per quanto attiene il superamento in via preventiva di eventuali controversie interpretative e/o gestionali e/o applicative.

Art. 37 UNA-TANTUM

Ai dipendenti cui si applica il presente C.I.A., già in forza alla data del 1/4/2001 e che lo siano ancora alla data del 30/11/2001, verrà riconosciuto una-tantum un importo di **Euro 51,65** (cinquantuno/65 Euro).
Detto importo, non riparametrato, sarà comunque riproporzionato per i Dipendenti Part-Time e verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di dicembre 2001.

Art.38 DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto decorre dalla data odierna e avrà scadenza il 31/3/2005 e continuerà a valere fino alla sua sostituzione con altro Contratto.

Mentre il sistema di premi variabili e conseguente maturazione, andrà riferito agli anni interi 2001-2002-2003-2004.
Qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della sua naturale scadenza si intenderà rinnovato finché non verrà sostituito da altra Intesa.

Le Parti convengono che per tutto quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale si farà riferimento per le specifiche materie a quanto già convenuto nei precedenti Accordi Integrativi Aziendali.

Letto, confermato, sottoscritto Bologna , 11/09/ 2001

Per il Gruppo Per le Organizzazioni Sindacali

GRUPPO LIBRERIE FELTRINELLI

Allegato A

FESTIVITA' - aperture/chiusure (2000 e 2001)

NEGOZI	01 gen	06 gen	lun. di Pasqua	25 apr	01 mag	02 giu	15 ago	01 nov	08 dic	25 dic	26 dic	S. Patrono		Domeniche	Pasqua
CANALE LIBRERIE															
ANCONA		A				A		A	A			A		A	
BARI		A				A		A	A			A		A	
BO Rav.		A		A				A	A			A		A	
BO Zan.		A		A		A		A	A			A		A	
BRESCIA		A				A		A	A			A		A	
FERRARA		A		A		A		A	A			A		A	
FIRENZE		A		A		A		A	A			A		A	
GENOVA		A		A		A		A	A			A		A	
MESTRE		A				A		A	A			A			
MI Baires		A		A		A		A	A			A		A	
MI Duomo			A	A		A	A	A	A			A		A	
MI Manzoni		A		A		A	1/2 A	A	A			A		A	1/2 A
MI Sarpi		A		A		A		A	A			A		A	
MODENA						A		A	A			A			
NAPOLI				A		A		A	A			A		A	
PADOVA		A		A		A		A	A			A		A	
PALERMO						A		A	A					A	
PARMA						A		A	A			A		A	
PESCARA		A		A		A		A	A					A	
PISA						A		A	A			A		A	
RAVENNA		A				A		A	A					A	
ROMA A.		A		A		A		A	A					A	
ROMA B.		A		A		A		A	A					A	
ROMA O.		A		A		A		A	A					A	
SALERNO				A		A		A	A			1/2 A		A	
SIENA				A		A	A	A	A			A		A	
TORINO		A		A		A		A	A			A		A	
BO INT.						A		A	A			A			
FI INT.								A	A						
PD INT.						A		C	A			1/2 A			
ROMA INT.		A		A		A		A	A					A	
CANALE MISTI															
ALESSANDRIA		A				A		A	A			A		A	
CREMONA		A		A		A		A	A			A		A	
PIACENZA		A				A		A	A			A		A	
UDINE		A	A	A		A		A	A			A		A	A
VIGEVANO		A	A	A	A	A		A	A			A		A	A
CANALE MUSICA															
BARI						A		A	A			A		1/2 A	
BOLOGNA				1/2 A		A		A	A			A		1/2 A	
BRESCIA		A		A		A		A	A			A		A	
CATANIA 2						A		A	A			1/2 A			
FIRENZE		A		1/2 A		A		1/2 A	A			A			
GENOVA		A		A		A		A	A			A		A	
MESTRE		A				A			A						
MILANO 1						A			A			A		A	
MILANO 2						A			A			A		A	
MODENA		A				A			A			A			
MONZA						A			A			A		1/2 A	
PADOVA		A		A		A		A	A			A		1/2 A	
PALERMO				1/2 A		A		A	A					A	
PARMA						A			A					1/2 A	
ROMA Batt.		A		1/2 A		A		A						1/2 A	
ROMA Corso		A		A		A		A	A			A		A	
ROMA G. C.		A		1/2 A		A		1/2 A	A					1/2 A	
ROMA Orlando		A				A		1/2 A	A					1/2 A	
ROMA Termini	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A		A	A
SALERNO		A		A		A		A	A			A		A	
TORINO		A				A		A	A			A		1/2 A	
TRIESTE		1/2 A				A		A	A			A			
VERONA		A		A		A		A	A			A		A	

MESTRE	**N.B.** in neretto sono evidenziate le Unità di Vendita caratterizzate da regolamentazioni particolari in tema di aperture festive edomenicali	
	A	= giornata di apertura
	1/2 A	= giornata di mezza apertura