FINIFAST S.r.l.

Contratto Integrativo Aziendale

TRA:

la FINIFAST Srl, rappresentata dai Signori: Putzolu Sergio Vittorio, Operato Corrado , Cozzi Enrico e assistita dall'Unione Industriali di Modena

e

le Organizzazioni Sindacali:

FILCAMS CGIL rappresentata dai Signori: Valter Sgargi

FISASCAT CISL rappresentata dai Signori: Marcello Pasquarella

UILTUCS UIL rappresentata dai Signori: Carlo Sama

.unitamente al coordinamento del Consiglio dei Delegati, si è dato corso al rinnovo del Contratto integrativo Aziendale della ex HRF Srl, ora FINIFAST s.r.l..

Modena, 11 aprile 2001

TESTO DELL'ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER I DIPENDENTI DELLA FINIFAST SRL

Il testo in appresso riportato riproduce testualmente le varie parti degli accordi integrativi 16/4/80, 25/1/84, 24/3/87, 23/2/88, 10/5/91, 16/3/92, 17/1/96 (D. Lgs. 626), 11/06/97 e 13/07/00 siglati tra l'Azienda HRF Srl, oggi FINIFAST s.r.l. e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL regionali dell'Emilia Romagna.

Sono state pertanto raggruppate e collegate tra loro le parti degli accordi ancora in essere e non superate o modificate da successive intese e Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Solo per determinati argomenti si sono invece riportate anche le parti superate ritenendosi opportuno documentare i vari "passaggi" e lo sviluppo delle voci.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa espresso riferimento al CCNL per i dipendenti da Aziende del Turismo settore Pubblici Esercizi.

PREMESSA

Le parti confermano che:

le soluzioni ai problemi specifici delle unità di vendita sono da ricercare nell'ambito degli accordi sottoscritti. In tal senso le parti si adopereranno per una coerente gestione ed applicazione del presente accordo.

ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente CIA verrà applicato in modo uniforme alle società FiniFast S.r.l. ferma restando l'applicazione del CCNL di competenza.

ART. 2 DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

A) diritti di informazione

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le materie nelle quali questa si esplica nonché le prerogative proprie dell'Azienda e quelle delle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda dichiara la propria disponibilità ad incontri periodici con le Organizzazioni Sindacali per informazioni su eventuali ristrutturazioni e riorganizzazioni della propria rete di esercizi. Si impegna altresì a contrattare preventivamente con le Organizzazioni Sindacali i riflessi che dette modifiche possono apportare alle condizioni di impiego dei lavoratori con particolare riferimento alla professionalità ed alla mobilità degli stessi. In particolare per gli incontri di cui sopra vengono individuati due livelli di confronto:

a l) l'Azienda fornirà informazioni relative a:
- ristrutturazioni e riorganizzazioni della propria rete di esercizi nonché rilevanti programmi di investimenti e introduzione di nuove tecnologie comportanti modifiche all'organizzazione del lavoro;
- prospettive aziendali e programmi che comportino nuovi insediamenti;
- modifiche ai piani già esposti comportanti variazioni ai livelli occupazionali;
- andamento complessivo delle gestioni commerciali dell'Azienda;
- informazioni sull'andamento aziendale sui dati relativi alla definizione del salario variabile.

a2) a richiesta delle OO.SS. e del C.d.A., nell'ambito delle unità di vendita verranno fornite informazioni circa gli investimenti, gli andamenti e le prospettive di sviluppo e occupazionali delle unità.
Il rappresentante della Direzione e i Rappresentanti sindacali dei lavoratori si incontreranno periodicamente per la gestione delle materie sindacali ad essi demandate. Le OO.SS. si impegnano alla riservatezza dei dati trattati.

Tali incontri sono funzionali a realizzare un sistema di collaborazione tra le parti teso a governare preventivamente tutte le materie che incidono nel rapporto tra l'Azienda ed i lavoratori. In tal senso l'Azienda si impegna a non assumere iniziative unilaterali. In, tale sede verranno discussi e concordati: organici, stagionalità, assunzioni a T.D., permessi, ferie, orari di lavoro e turnistica, modifiche all'organizzazione dei lavoro derivanti dall'informative di cui sopra.
Le parti, al fine di migliorare le relazioni sindacali all'interno del punto vendita e della sede e per favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'innovazione dei modelli organizzativi dell'impresa, convengono che la figura del delegato sindacale sia assunta a riferimento costante da parte del responsabile aziendale.
Le parti convengono che è reciproco interesse prevenire i conflitti che possono insorgere nei punti di vendita. A tal fine prevedono che a fronte di mancati accordi nella gestione sindacale nei punti di vendita, a richiesta, verrà attivato un confronto fra le parti firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale.

B) diritti sindacali.

Ad integrazione e modifica di quanto stabilito dal CCNL e dalla legge 300/70, le ore di permesso retribuito per l'espletamento delle attività strettamente sindacali sono determinate globalmente in 1700 ore annue. Le OO.SS. hanno facoltà di richiedere permessi sindacali in forma di ore o giornate intere. L'utilizzo dei permessi sindacali, non dovendo in alcun modo rappresentare penalizzazione per i Delegati sindacali, nel caso coincidessero con giornate di riposo, comporteranno lo spostamento del riposo stesso, con suo godimento in altra giornata rispetto a quella già prevista.
Le stesse modalità valgono per i lavoratori Delegati con contratto di lavoro a part-time.

ART. 3 AMBIENTE DI LAVORO.

A) ambiente di lavoro.
L'Azienda e i C.d.A. si incontreranno su richiesta di una delle parti al fine di individuare ogni accorgimento atto ad eliminare eventuali inconvenienti ambientali che possano influire sulla salute del lavoratore. In caso di manifeste difficoltà alla determinazione degli inconvenienti di cui sopra si concorda di demandare all'intervento di enti legalmente riconosciuti la rilevazione dei dati ambientali.
Gli eventuali accorgimenti atti ad eliminare gli inconvenienti riscontrati saranno messi in atto dall'Azienda nel tempo minimo tecnicamente necessario.
I lavoratori godranno di permessi retribuiti per sottoporsi a visite mediche specialistiche derivanti dalle conseguenze degli eventuali inconvenienti di cui sopra.

B) rinnovo tessera sanitaria.

Per il rinnovo della tessera sanitaria i lavoratori potranno usufruire di permessi retribuiti nel limite di 2 ore.

C) D. Lgs. 626/94.

In merito all'applicazione del D. Lgs. 626/94, le parti hanno convenuto quanto segue:

1) In ognuno dei seguenti locali o aggregati di locali, da intendersi quali unità produttive, i lavoratori eleggeranno un R.L.S.:

	Uffici e Magazzino	= n. 1 R.L.S.
-	Grill Secchia	= n. 1 R.L.S.
-	Grill San Martino	=n -1 R.L.S.
-	Grill Sillaro	= n. 1 R.L.S.
-	Grill Lucignano 1 e 2	= n. 1 R.L.S.
-	Grill Reggello	= n. 1 R.L.S.
-	Grill Arino	= n. 1 R.L.S.
-	Grill Garda Est/Ovest	= n. 1 R.L.S.
-	Grill Paganella	= n. 1 R.L.S.
-	Grill Campogalliano	= n. 1 R.L.S.

Per un totale di n. 1 0 R.L. S.
Gli RLS saranno da individuare preferibilmente tra i componenti delle R.S.U. o, in caso di impossibilità, fra gli altri lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato.
Nell'eventualità che il numero delle unità produttive dovesse cambiare, le parti si incontreranno per ridefinire il numero degli R.L.S., seguendo il principio ispiratore del presente Accordo.

2) Ogni RLS avrà diritto a n. 40 ore annuali di permesso retribuito in aggiunta al tempo necessario per l'espletamento delle sue attribuzione di legge, finalizzate all'esclusivo espletamento del proprio ruolo.

3) Ogni RLS parteciperà ad un Corso di formazione per un numero minimo di 32 ore retribuite.
Le parti si attiveranno per verificare i percorsi e gli Istituti formativi in grado di organizzare il Corso.

4) Si conviene di costituire la squadra di emergenza, pronto soccorso ed antincendio. A far parte di tale squadra sarà chiamato un numero sufficiente di lavoratori in modo tale da garantire la presenza di n. 2 addetti per ogni turno di lavoro.
Agli stessi verrà fornita una adeguata formazione specifica.

5) Le parti si incontreranno periodicamente ed a richiesta per valutare la congruità di tali iniziative.

d) Le parti concordano inoltre sulla necessità di istituire un apposita comissione mista per la valutazione e la mappatura dei rischi relativi alle varie aree adiacenti i locali e di pertinenza della Finifast. Tale comissione sarà costituita da 3 rappresentanti dei lavoratori e 3 rappresentanti dell'azienda.

ART. 4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

A) orario di lavoro.

Per il personale a tempo pieno l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e distribuito su 5 giornate lavorative.

B) turni di servizio.

Sia per i lavoratori a tempo pieno che per quelli part time dipendenti dei grills, l'orario di ,lavoro giornaliero dovrà essere continuato e con un minimo di quattro ore; con esclusione del personale inquadrato in A, B, l° , 2° e 3° livello, limitatamente alle qualifiche di Allievo di direzione junior e Responsabile delle operazioni senior.
A tutti i lavoratori dovrà essere assicurata almeno una domenica di riposo su quattro; a tal fine, e per il solo personale a P.T., è possibile utilizzare parte delle ROL.
Sulla base di particolari esigenze e per periodi di tempo definiti si potrà concordare tra le parti a livello di Punti di Vendita un nastro orario di apertura anticipato o posticipato rispetto a quello normale. Tale accordo dovrà tenere conto di un organico coerente all'ampliamento del nastro orario senza ricorrere all'effettuazione di lavoro straordinario ed all'incremento dei carichi di lavoro.
Eventuali deroghe all'orario unico saranno concordate in sede locale tra l'Azienda e i C.d.A.
L'azienda attuerà una calendarizzazione dei turni di lavoro su base quindicinale, fermo restando le condizioni di miglior favore esistenti.
Resta intesa la volontà delle parti giungere a periodi di programmazione superiori.

C) risposi.

1 lavoratori di norma godranno di una domenica di riposo ogni mese da considerarsi tra i riposi settimanali. Per il personale a part-time la domenica di riposo potrà essere goduta utilizzando le ROL.
Le 2 giornate di riposo settimanale potranno essere godute consecutivamente laddove le esigenze dell'Azienda e dei lavoratori ne ravvisino la possibilità.

D) straordinari.

Fermo restando che esso ha carattere di eccezionalità, nei casi di particolare necessità, l'Azienda potrà richiedere di effettuare lavoro straordinario nel limite massimo di 100 ore annue per dipendente.
Ulteriori e diversi accordi potranno essere stabiliti tra le parti in sede di singola unità produttiva a fronte di specifiche esigenze.

D1) indennità disagio cassa.

L'attività amministrativa di chiusura delle casse deve avvenire all'interno del normale orario di lavoro.
I dipendenti con mansioni di cassiere/a godranno di una indennità di disagio cassa (minuti eccedenti il normale orario ed inferiori ai 30 minuti) legata ai giorni di effettiva presenza. Il calcolo verrà effettuato sulla base della retribuzione di un 4' livello e per un totale massimo corrispondente a 3.6 ore al mese.

E) mobilità temporanea fra strutture.

In caso di particolari necessità potranno essere concordati spostamento e mobilità temporanee fra diverse strutture. Ai lavoratori interessati verrà retribuito, come orario di lavoro, il tempo utilizzato per lo spostamento in andata e verrà messo a disposizione un mezzo di trasporto idoneo.
Nel caso non fosse disponibile il mezzo aziendale, al lavoratore che dovrà utilizzare un proprio mezzo, l'Azienda rimborserà una indennità chilometrica applicando le tariffe ACI. Inoltre agli stessi lavoratori si erogherà in aggiunta alla retribuzione contrattuale una indennità giornaliera pari a L. 20.000=.

F) lavoro notturno.

Nella determinazione dei turni di lavoro notturni per i locali con apertura continuata si terrà conto del carico di lavoro, con particolare riferimento ai fine settimana ed ai periodi estivi e/o invernali di maggior affluenza. Le parti a livello di ogni punto vendita preciseranno le modalità della seconda presenza lavorativa notturna, anche in relazione al sistema di sicurezza. A tale fine l'Azienda promuoverà tutti gli accorgimenti possibili quali impianti video, allarmi e quant'altro utile allo scopo. Premesso che per lavoro notturno si intende quello prestato nella fascia oraria dalle ore 22 alle ore 6, ai lavoratori impiegati nel suddetto nastro orario verrà corrisposta una maggiorazione del 30% anziché quella del 25% prevista dal CCNL.

ART. 5 FERIE - EX FESTIVITA'- RIDUZIONE ORARIO

A) ferie

Le ferie contrattualmente determinate in 22 giorni lavorativi (176 ore) per i tempi pieni ed in ore proporzionate per i rapporti a part-time saranno godute in due periodi continuativi di pari durata, uno dei quali programmato e concordato con i Rappresentanti Sindacali nel periodo 15/6-30/9 e l'altro nel restante periodo dell'anno sulla base di un'ulteriore programmazione concordata tra le parti e comunque di massima entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
La sostituzione di personale assente per ferie potrà avvenire su tutti i periodi dell'anno qualora vi siano comprovate esigenze organizzative.

B) festività 4/11.

La ex festività del 4/11 sarà retribuita con la maggiorazione di 1/26 della retribuzione mensile. Solo per i lavoratori comandati nella giornata del 4/11, a richiesta scritta dell'interessato, l'Azienda provvederà all'accantonamento di una giornata di riposo supplementare.
In tal caso non verrà liquidato il corrispondente trattamento retributivo del ventiseiesimo.
La festività del 2/06 è ricompresa tra quelle nazionali di cui all'articolo 85 del CCNL.

C) riduzione orario.

Per i lavoratori a cui viene applicato il CCNL Turismo, la riduzione orario contrattualmente spettante è pari a 104 ore annue comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla L. 54/77.
A partire dall'1/1/88 la riduzione orario individualmente spettante è stata aumentata di ulteriori 4 ore annue assorbibili da successive riduzioni di orario accordate dal CCNL.

ART. 6 MERCATO DEL LAVORO E ORGANICI

A) Mercato dei lavoro
A fronte delle difficoltà registrate nella gestione degli organici nel rapporto con gli Uffici circoscrizionali di collocamento, le parti a livello locale ritengono di strutturare i punti produttivi in modo tale che questi siano nelle condizioni di fornire costantemente servizi qualificati. A tal fine concordano di organizzare i punti produttivi con il personale necessario a far fronte alla quotidiana attività tenendo conto delle assenze mediamente registrate per malattie ed infortuni; si terrà conto inoltre del normale avvicendamento nelle ferie e permessi retribuiti, ivi compresi quelli sindacali.
La. formulazione di tale organico lordo, verrà effettuata prevedendo anche l'inserimento di lavoratori a part-time ciclico in grado di poter far fronte alle prevedibili punte di stagionalità o maggiori attività lavorative programmabili.

B) assunzioni a tempo determinato.

In base all'art.23 della legge 28/2/87 n.56, l'Azienda potrà assumere annualmente con contratto a termine della durata non superiore ai sei mesi per anno solare una quota pari al 25 % dei lavoratori in forza nell'unità di vendita per far fronte ad esigenze temporanee ed imprevedibili di durata non superiore a quella massima prevista per i contratti.Ulteriori e diversi accordi potranno essere stabiliti tra le parti in sede di singola unità produttiva a fronte di specifiche esigenze. Sono escluse dal presente accordo le ipotesi previste dall'art.1 della legge 18/4/62 n. 230 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dell'art.8 bis del D.L. 29/1/83 n. 17 convertito con modificazioni dalla legge 25/3/83 n.79 e successive modificazioni per le assunzioni di personale stagionale e di personale in sostituzione di altro assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro. I lavoratori come sopra assunti conserveranno il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato a parità di qualifica. Copia dei presente accordo sarà depositata presso gli Uffici di Collocamento competenti al rilascio del nullaosta.

C) sostituzioni malattie ed assenze.

In applicazione di quanto previsto negli articoli 4 e 6, e ferma restando l'esigenza di utilizzare al meglio le risorse disponibili, i tempi di sostituzione del personale assente e le relative modalità andranno di volta in volta discussi e concordati tra Direzione del locale e Rappresentanze sindacali. Il confronto verterà sulla:
- verifica dell'organico contestualmente al verificarsi dell'assenza;
- opportunità della sostituzione in funzione:
    * delle effettive esigenze dei periodo cui l'assenza si riferisce
    * dei tempi tecnici di sostituzione
    * del prevedibile andamento dei flussi di vendita.

In questo senso, Le Direzioni comunicheranno tempestivamente ai rispettivi C.d.A. le assenze dei personale non appena, con qualsiasi mezzo, ne vengano a conoscenza, in modo che si possa dar luogo in tempo utile al confronto di cui sopra.

ART. 7 INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

a) categorie e mansioni.

Il personale è inquadrato nelle seguenti categorie:
Quadro A Direttore
Quadro B Vice Direttore - responsabile di settore
Al Direttore e Vice direttore è riconosciuta la qualifica di Quadro in base all'art.7 del CCNL 16/2/87

1°	**Assistente di Direzione**
2°	Capo cuoco
	Magazziniere consegnatario
	Allievo di Direzione Senior
3°	Magazziniere
	Allievo di Direzione Junior
	Responsabile delle Operazioni Senior
4°	Cuoco capo partita
	Cassiera – commessa
	Corsista di Direzione
	Responsabile delle Operazioni Junior
5°	Cameriere/a
	Barista
	Banconiere di tavola e/o self service
	Addetto pluriservizio Senior
6s	Commis di cucina
6°	Commis di cucina (12 mesi)
	Addetto pluriservizio Junior
7°	Addetto allo sbarazzo tavoli self service
	Personale di fatica/pulizia
	Interni di cucina

CASSIERA/COMMESSA

Intendendosi per tale il lavoratore che svolge le proprie mansioni alla cassa centrale nonché provvede alla ordinata esposizione delle merci sugli scaffali curandone la vendita al cliente. Resta inteso che la mansione prevalente è quella di cassiere, intendendosi per tale la prestazione effettuata per una durata superiore al 50 % del turno di lavoro giornaliero.

ADDETTO PLURISERVIZIO:

I lavoratori che in relazione all'organizzazione del lavoro del punto vendita, svolgeranno attività promiscue di cameriere, barista, banconiere di tavola calda e/o self service, addetto al market e addetto alla cassa non centrale, sono inquadrati con qualifica di addetto pluriservizio.

A tali lavoratori verrà corrisposta una indennità di funzione della somma di Lit. 60.000 lorde mensili. Tale indennità verrà corrisposta come segue:

- per i lavoratori in forza alla data del presente accordo lit. 40.000 lorde mensili a decorrere dal 1/05/01. Resta inteso che il passaggio alla mansione di addetto pluriservizio dovrà avvenire con il consenso delle parti. A decorrere dal tredicesimo mese successivo verranno riconosciute le restanti Lit. 20.000 lorde mensili.

Il suddetto inquadramento è conforme alle attuali mansioni effettivamente svolte dai lavoratori . Eventuali figure professionali non comprese nella qualificazione potranno essere congiuntamente verificate.

b) passaggi dal 7° al 6° livello.

Dopo un anno dall'assunzione, i lavoratori saranno inquadrati in 6° categoria ferme restando le mansioni relative alla 7° categoria e la disponibilità dei lavoratori stessi a svolgere - se richiesti - anche le mansioni della 6° categoria.
In base alla propria autonoma e motivata valutazione le Direzioni dei Grills comunicheranno ai Consigli di Azienda i nominativi di coloro che non fossero ritenuti idonei al conseguimento dei 6° livello anche dopo trascorso il suddetto periodo.
In tale evenienza l'Azienda sarà disponibile ad aprire un confronto col Consiglio di Azienda circa le motivazioni adottate e a favorire da parte dei lavoratori l'acquisizione della professionalità richiesta per il passaggio di categoria.

b 1) passaggi di livello Addetti Pluriservizio Junior

Gli addetti pluriservizio verranno inquadrati all'atto dell'assunzione al 6° livello e dopo 12 mesi, anche cumulativi per gli assunti a tempo determinato, passeranno automaticamente al 5°.
Tale norma si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.
Ai sopraccitati lavoratori l'indennità di funzione pluriservizio, verrà erogata come segue:

- Lit. 40.000 lorde mensili a decorrere dal momento del loro passaggio al 5° livello e le restanti Lit. 20.000 lorde mensili a decorrere dal 13 mese successivo.

c) sviluppo professionalità.

Prima di procedere a nuove assunzioni, al fine di valorizzare i percorsi professionali degli addetti verso mansioni di livello superiore, l'Azienda effettuerà una verifica per il coinvolgimento dei lavoratori in forza.

ART. 8 ASPETTATIVA NON RETRIIBUITA

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL e dalla legge sui congedi parentali, l'azienda concederà aspettative non retribuite ai lavoratori in caso di particolari e documentate esigenze per periodi di non breve durata.

ART. 9 MALATTIA

A) conservazione del posto.
Per il diritto alla conservazione del posto di lavoro si fa riferimento al CCNL. A parziale modifica, le parti concordano che il secondo termine di 120 giorni si intende elevato senza limiti.

B) integrazione economica.
L'Azienda integrerà l'indennità di malattia corrisposta dall'INPS al 100% della retribuzione corrente. Per garantire in ogni caso la copertura previdenziale, l'Azienda erogherà una quota simbolica pari a L. 5.000= per settimana.

C) integrazione art. 22 comma 7 del CCNL 6/10/94
Le parti concordano che i lavoratori tenuti a presentare il certificato medico per il rientro al lavoro, saranno indennizzati da parte dell'azienda per il 75 % del costo, debitamente certificato. Il lavoratore dovrà compilare apposito modulo di rimborso spese mediche da presentare alla direzione del locale entro e non oltre il 2° giorno di rientro al lavoro.

ART. 10 MATERNITA'

L'Azienda integrerà quanto corrisposto dall'INPS durante l'astensione obbligatoria al 100% della retribuzione corrente.
A richiesta del singolo lavoratore/genitore e compatibilmente con le esigenze di servizio, il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a part-time per un periodo di tempo concordato fra le parti fino all'età di 3 anni del bambino.

ART. 11 FORMAZIONE PROFESSIONALE

Al fine di realizzare una valorizzazione delle risorse umane, l'Azienda si impegna ad organizzare corsi di formazione professionale. La loro organizzazione può avvenire di concerto con il programma di attività predisposto dall'Ente Bilaterale previsto dal CCNL.

ART. 12 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti convengono che il rapporto di lavoro a tempo parziale è uno strumento utile a soddisfare le esigenze dell'organizzazione del lavoro e della qualità del servizio erogato alla clientela, oltre ad essere in linea con le politiche di incentivazione al lavoro, e a rispondere positivamente all'esigenza di un diverso equilibrio fra tempo di lavoro e tempo libero per alcune categorie di lavoratori.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale all'interno dell'azienda sarà regolato a norma del CCNL di categoria e del D.Lgs. 61/2000 e sue eventuali successive modifiche e/o integrazioni.
Per i lavoratori che aderiscono alla clausola elastica di cui all'art. 3 comma 7 del suddetton D.Lgs., le parti concordano una maggiorazione del 10 % (dieci), da

calcolarsi sulla retribuzione oraria globale di fatto. Le fasce orarie di possibile utilizzo dei lavoratori aderenti alla clausola elastica saranno concordate fra azienda e rappresentanze sindacali dei lavoratori, assistite dalla OO.SS. territorialmente competenti qualora richiesto, in ogni singolo locale, tenendo in debito conto le esignze organizzative derivanti dai flussi della clientela e comunque all'interno del nastro orario 7.00 – 23.00.

Le parti convengono di includere le esigenze di studio e di formazione fra le ragioni che danno diritto al lavoratore a tempo parziale di denunciare il patto sulla clausola elastica, con le modalità previste dal D.Lgs. 61/2000.

L'azienda ritiene che potranno essere interessati alla clausola elastica esclusivamente lavoratori con contratto a part time orizzontale. Pertanto si conviene di escudere da tale possibilità qualsiasi altra fattispecie di part time.

Le parti convengono che i lavoratori a tempo parziale verticale avranno una durata dell'orario di lavoro giornaliero uguale a quello dei lavoratori a tempo pieno presenti in azienda.

ART. 13 CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Le parti convengono che l'acquisizione di maggiori professionalità da parte del personale dipendente è conforme sia alle esigenze aziendali che alle esigenze sociali di incremento dell'occupazione giovanile e femminile. E' pertanto comune obiettivo finalizzare l'intesa sui contratti di formazione e lavoro al raggiungimento di livelli occupazionali più qualificati. I contratti di formazione e lavoro si prevedono per le seguenti qualifiche in occasione di assunzione di personale non stagionale:

a) magazzinieri
c) cuochi
d) camerieri/baristi
e) Addetti pluriservizio

L'assunzione sarà in ogni caso finalizzata alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. L'andamento della formazione a richiesta delle parti sarà oggetto di verifica congiunta allo scadere della prima metà del contratto. Si darà in ogni caso luogo a verifica prima della scadenza dei termine qualora l'Azienda non ritenga che la formazione abbia dato esito positivo. I termini di durata saranno in relazione a quanto stabilito dalla legge.

L'Azienda è comunque disponibile ad esaminare le possibilità di abbreviare i suddetti termini qualora il lavoratore sia in possesso di attestati di qualificazione professionale o titoli di studio specifici legalmente riconosciuti. La categoria iniziale sarà inferiore di un livello a quella prevista dal CCNL per la relativa mansione. All'atto della trasformazione del rapporto, verrà inquadrato nella categoria immediatamente superiore. Tutti i lavoratori saranno assunti sulla base di un progetto formativo specifico da svolgersi nell'ambito del normale orario di lavoro e con un trattamento retributivo e normativo pari a quello della categoria assegnata e praticato alla generalità dei lavoratori in forza. Il progetto da trasmettere alle OO.SS. territoriali e Aziendali dovrà indicare sia le ore di formazione teorica che le ore di formazione pratica.

ART. 14 SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

A) vitto.

Ad ogni lavoratore verrà garantito il godimento di un pasto giornaliero completo (a norma della convenzione nazionale 21/10/73). A corrispettivo di quanto sopra l'Azienda opererà una trattenuta di L. 425 a pasto (tale importo subirà le modifiche dei CCNL). Il tempo per la consumazione del pasto, fissato in 30 minuti giornalieri è compreso nell'orario di lavoro. Ad ogni dipendente in servizio competono le seguenti consumazioni:

*N. 1 consumazione da effettuarsi prima dell'inizio del turno costituito da:
- 1 cappuccino o 1 caffè o 1 bicchiere di latte bianco o macchiato;
- 1 brioche o 1 cornetto salato;

Per poter usufruire di quanto sopra, il dipendente farà battere la propria consumazione presso la cassa bar che emetterà due scontrini: 1 da consegnare al bar per legittimare la consumazione; 1 per l'abbuono totale che sarà siglato dal dipendente.

*N. 1 pasto completo costituente mensa dipendenti negli orari prestabiliti e composta

da :
- un primo piatto
- un secondo piatto o piatto di formaggio o affettato
- un contorno
- un frutto
- pane, acqua e vino.

Al fine di evitare che dipendenti e clienti si trovino contemporaneamente nella sala del self-service e per garantire la integrità delle pietanze esposte nella linea del self-service stesso, i dipendenti consumeranno il pasto, scegliendo fra tutte le pietanze preparate, con esclusione dei piatti speciali, nella cucina stessa, senza passare dalla linea selfservice clienti.
Il personale part-time a orario giornaliero ridotto usufruirà di quanto sopra fuori orario di lavoro se in servizio nel lasso di tempo in cui il restante personale usufruisce delle consumazioni.

B) divise di lavoro

Cassiere, camerieri, baristi e cuochi sono forniti di divise di lavoro complete che dovranno essere indossate secondo quanto indicato dalle disposizioni aziendali.

ART. 15 RETRIBUZIONE

A) terzo elemento aziendale

Dall'1/1/84 è stato corrisposto a tutti i dipendenti un terzo elemento aziendale mensile nei seguenti
importi per 14 mensilità e validi a tutti gli effetti e per tutti gli istituti contrattuali:

1s	72.020
1	63.943
2	54.856
3	49.471
4	43.077
5	40.048
6	37.019
7	33.654

Gli importi di,cui sopra sono comprensivi dei terzi elementi provinciali.

B) premio di produzione

Con decorrenza 1/6/00, il premio di produzione viene corrisposto nelle seguenti misure:

A	parametro	270	514.000
B		240	466.000
1		213	440.000
2		183	391.000
3		165	362.000
4		148	332.000
5		130	305.000
65		120	289.000
6		116	285.000
7		100	264.000

C) scatti di anzianità

A definitiva conclusione delle diverse applicazioni degli scatti ai dipendenti dei grill si conviene quanto segue:

- ai lavoratori assunti antecedentemente all'1/6/70 e che avevano già compiuto il 21' anno alla predetta data, dall'1/1/92 verranno riconosciuti 6 scatti di anzianità con i valori previsti dalla normativa generale del CCNL;
- ai lavoratori assunti dall'1/6/70 fino al 31/5/74 o che nel periodo hanno maturato il 21' anno di età, verranno riconosciuti i 6 scatti dall'1/1/93;
- ai lavoratori assunti successivamente al 31/5/74 o assunti in data antecedente ma che hanno compiuto il 21' anno di età dopo la predetta data, verrà applicata integralmente la normativa contrattuale.

Con quanto sopra indicato le parti riconoscono di aver superato qualsiasi differenza con la normativa del CCNL e conseguentemente per l'avvenire a tutti i dipendenti si applicherà solo la predetta normativa senza ulteriori modifiche e/o deroghe.

D) indennità, domenicale

A partire dall'1/1/88 è stata istituita un'indennità domenicale di L. 2.000 da corrispondere in misura fissa e non frazionabile per ogni presenza. In caso dì festività lavorata cadente in domenica le maggiorazioni e le indennità contrattuali previste assorbiranno l'indennità fissa domenicale. L'indennità sarà assorbibile fino a

concorrenza da eventuali analoghi istituti introdotti dal CCNL. A partire dall'I/5/91 tale indennità viene elevata al 1 0% della maggiorazione della retribuzione complessiva.

E) indennità di trasporto

L'indennità di trasporto da corrispondere per 12 mensilità, con decorrenza 01/07/96, è pari ai seguenti importi:,

fino a Km. 5	10.000
da Km. 5 e fino a Km. 10	20.000
da Km. 1 0 e fino a Km. 20	30.000
oltre Km. 20	*50.000*

G) tredicesima mensilità

Entro il 15/12 verrà corrisposto un acconto sull'importo della 13' mensilità. Con la retribuzione-di dicembre viene effettuato il relativo conguaglio a saldo.

ART. 16 SALARIO VARIABILE

Il premio di risultato, così come affermato dall'accordo interconfederale del 1993, è destinato a trattare materie ed istituti economici non ripetitivi rispetto a quelli trattati nel CCNL. Sarà dunque mirato a premiare quei comportamenti migliorativi che producono effetti positivi sulla produttività, redditività e qualità/efficienza aziendale attraverso il conseguimento di obiettivi prefissati. Le parti concordano nel riconoscere al premio di risultato la possibilità di produrre effetti benefici sull'andamento economico dell'azienda e sulla efficienza ed intendono legarlo al conseguimento di risultati migliorativi rispetto al periodo di riferimento.

2) Il premio di risultato relativo al quadriennio 2000 – 2003 si baserà sui seguenti parametri e relativi pesi percentuali:
   - Redditività (50 %)
   - Produttività (30 %)
   - Efficienza (20 %)

3) Le quote destinate per gli anni di validità del presente C.I.A. è il seguente

   - L. 1.800.000 (unmilioneottocentomila)per l'anno 2000;
   - L. 2.100.000 (duemilionicentomila) per l'anno 2001;
   - L. 2.400.000 (duemilioniquattrocentomila)per l'anno 2002;
   - L. 2.700.000 (duemilionisettecentomila) per l'anno 2003.

onnicomprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge ed avrà incidenza unicammente sul TFR.

4) Il valore del premio di cui al punto 2) è riferito al 5' livello e va riparametrato per le figure professionali inserite negli altri livelli.

5) Gli uffici amministrativi, utilizzeranno per il calcolo dell'indicatore di produttività il risultato medio fra quelli conseguiti dalla totalità dei punti di vendita non oggetto di ristrutturazione.

6) Per quadriennio costante si intende il periodo 96 – 99.

7) Per i locali di nuova apertura il calcolo seguirà il seguente schema di riferimento:
   a. Redditività: il valore di riferimento sarà la redditività media aziendale dei locali a regime, riferita al quadriennio costante, secondo il seguente calcolo

$$\frac{\text{Valore ottenuto come da tabella obiettivi}}{12} \text{ X mesi lavorati}$$

   b. Produttività:la base di riferimento è la media delle produttività dei locali a regime.
   c. Efficienza: non viene erogato il premio per il primo anno.

8) Per i locali in fase di ristrutturazione il calcolo seguirà il seguente schema di riferimento:
   a. Redditività: il valore di riferimento sarà la redditività media aziendale dei locali a regime, riferita al quadriennio costante, secondo il seguente calcolo

$$\frac{\text{Valore ottenuto come da tabella obiettivi}}{12} \text{ X mesi lavorati}$$

   b. Produttività: il valore di riferimento sarà la produttività media dei locali a regime.
   c. Efficienza: è riconosciuta la sola quota base.

8.1) Modalità di calcolo della Redditività generale.
Il valore della redditività è espresso dal seguente calcolo:

$$\frac{\{\text{Valore della produzione} - [\text{ costi della produzione} - (\text{voci B12} + \text{B14} + \text{B10 del C.E })]\}}{\text{Valore della produzione}}$$

Il valore così ottenuto indica l'incidenza del margine operativo lordo sul valore della produzione e costituirà il parametro, espresso in punti percentuali, su cui determinare la redditività aziendale.
Il valore determinato come sopra viene confrontato con quello scaturente dalla media del quadriennio precedente (considerato a valori costanti). Lo scostamento positivo viene confrontato con la scala obiettivi indicata in Tabella 1

TABELLA 1

Livello	Percentuale	Quota parte del premio
Base	Da –3 a 0	Lit.120.000 lorde
I	da + 0,01 a + 1,00	45 %
II	da + 1,01 a + 1,50	65 %
III	da + 1,51 a valori superiori	100 %

Gli incrementi di cui alla tabella 1, sono considerati validi anche per valori negativi.

9.1) Modalità di calcolo della produttività per punto vendita

Il valore della produttività è dato dalla variazione positiva, espressa in punti percentuali, tra la media mobile dell'ultimo quadriennio e l'anno oggetto di calcolo, del seguente rapporto:

Totale delle vendite deflazionate *(comprensive di complementari*)

Totale Ore lavorate (al netto delle ore straordinarie/supplementari)

I valori così ottenuti vengono rapportati ad una scala di obiettivi indicati nella Tabella 2 per determinare l'ammontare del premio corrispondente:

TABELLA 2

Livello	Percentuale	Quota parte del premio
Base	Da – 3 a 0	120.000 lorde
I	da + 0,01 a + 2,50	65 %
II	da + 2,51 a + 5,00	80 %
III	da + 5,01 a valori superiori	100 %

10) Modalità di calcolo della quota di Efficienza

Le parti riconoscono nella efficienza del servizio l'elemento fondamentale per la sopravvivenza dell'azienda nel mercato di riferimento e a tal scopo hanno istituito un meccanismo che possa fungere da indicatore dei livelli di efficienza raggiunti. I parametri sono compresi all'interno di un ventaglio di possibilità la cui scelta spetta alle rappresentanze dei lavoratori locali ed alle direzioni dei punti vendita, sulla base dei propri punti di forza. I parametri saranno i seguenti:

- Incassi principali / numero di caffè erogati;
- Incremento numero di caffè anno precedente ed anno in corso;
- Incremento numero di coperti anno precedente ed anno in corso;
- Riduzione delle differenze inventariali reparto market, anno precedente su anno in corso;
- Riduzione delle differenze inventariali tabacchi anno precedente su anno in corso;
- Incassi principali / numero di scontrini anno precedente su anno in corso;
- Incassi principali / numero di coperti, anno precedente su anno in corso;
- Indicatore da scegliersi nell'unità produttiva;

Il parametro dovrà essere scelto da ogni punto vendita entro il primo mese dell'anno oggetto di calcolo, fatto salvo l'anno 2001 ove la scelta sarà fatta entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo. Il meccanismo per la determinazione dell'ammontare seguirà la regola del livellamento per obiettivi secondo quanto esposto nella tabella 3 e dovrà prevedere dei miglioramenti concordati tra le parti. Qualora entro tale periodo non si fosse proceduto alla sua determinazione, questo verrà scelto autonomamente dalla direzione centrale.

TABELLA 3

Livello	Percentuale	Quota parte del premio
Base	Da – 3 a 0	50.000 lorde
I	da + 0,01 a + 2,50	65 %
II	da + 2,51 a + 5,00	75 %
III	da + 5,01 a valori superiori	100 %

11) Aventi diritto

Il premio verrà liquidato ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di Formazione e Lavoro (sia a tempo pieno che part time) e con contratti a termine non inferiori ai 4 mesi cumulabili nell'anno oggetto del calcolo ed in ragione dei 12.mi lavorati.

Per i lavoratori non più in forza al momento dell'erogazione del premio, si concorda l'erogazione del premio in ragione dei 12.mi lavorati e secondo il seguente schema:

- Il calcolo della redditività sarà effettuato sulla sulla base di quanto corrisposto per l'anno precedente.
- Il calcolo della produttività sarà effettuato sulla base di quanto corrisposto per l'anno precedente.
- Per il calcolo della efficienza verrà erogata la sola quota base .

12) Documenti validi ai fini del calcolo

Ai fini della determinazione del premio verranno utilizzati i seguenti documenti:

- Bilancio aziendale pubblicato al 30 giugno;
- Reportistica aziendale controfirmata dalla direzione amministrativa;
- Valori scaturenti dal sistema gestionale ProJ e dal sistema casse Iale.

13) Al termine della vigenza contrattuale il 30% della media dei risultati di produttività conseguiti negli anni 2000, 2001, 2002 e 2003 nella totalità dei punti di vendita costituiranno l'incremento di quanto previsto all'art. 15 punto B.

14) <u>Tempi di erogazione</u>

Da liquidarsi con la busta paga di luglio.

ART. 17 DIVISORE

Dall'I/1/92 il divisore contrattuale sarà portato a 172

ART. 18 DECORRENZA E DURATA

Il presente CIA decorre dal 01/01/2000 al 31/12/2003
La validità permarrà anche oltre la scadenza, fino al momento del raggiungimento di un nuovo accordo.

per FINIFAST srl per le OO.SS.

Siglato il 8 maggio 2001

SCALA PARAMETRALE LIVELLI

Liv. A	270%	**208%**
Liv. B	240%	**185%**
Liv. 1°	213%	**164%**
Liv. 2°	183%	**141%**
Liv. 3°	165%	**127%**
Liv. 4°	148%	**114%**
Liv. 5°	130%	**100%**
Liv. 6S	120%	**92%**
Liv. 6°	116%	**89%**
Liv. 7°	100%	**77%**