Il giorno 8 luglio 2009 in Brescia,

Tra

la Direzione della Linea Supermercati Italmark, composto dalle seguenti società:
Italfrutta S.p.A.
La Pergola Moniga S.r.l.
Italgros S.p.A.
rappresentato dal suo Direttore Generale Sig. Marco Odolini e dalla Direzione Risorse Umane Sig.ra Mara Odolini

E

i lavoratori dipendenti, rappresentati dalle R.S.U e R.S.A che in calce sottoscrivono, unitamente alle Organizzazioni Sindacali:

FILCAMS CGIL,	nella persona del Sig. Cetti Pierluigi, Bettinelli Patrizia
FISASCAT CISL,	nella persona del Sig Pluda Alberto, Chiocci Valter
UILTuCS UIL,	nella persona del Sig. Maestrelli Roberto, Balsamo Sara

si è stipulato il presente contratto integrativo aziendale quale esercizio del diritto alla contrattazione di secondo livello.
Il presente accordo, essendo inoltre il frutto della collazione dei testi degli accordi precedenti, riassume integra e sostituisce gli accordi precedenti a far data dal 1/1/2009.

ART. 1) RELAZIONI SINDACALI

A) Diritti informativi preventivi
Nel mese di Marzo di ogni anno, l'Azienda fornirà, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, le informazioni previsionali concernenti:

piani di sviluppo;
investimenti per nuove presenze, acquisizioni e/o diversificazioni sul mercato;
investimenti e innovazioni tecnologico-organizzative;
parametri tendenziali legati all'occupazione, disaggregati per unità produttiva, tipologia di rapporti di lavoro, inquadramento professionale, sesso;
politica di sviluppo delle risorse umane (formazione);
interventi su modifica dell'organizzazione del lavoro;
quadro sicurezza ed ambiente di lavoro;
obiettivi di budget;

B) Diritti informativi consuntivi
In tale contesto l'Azienda fornirà, di norma nel mese di Giugno, informazioni sugli andamenti consuntivi dell'anno precedente concernenti:

sviluppo investimenti realizzati, sia legati a nuove unità produttive che a ristrutturazioni;
innovazioni tecnologiche - organizzative realizzate;
verifica ed analisi bilanci annuali e/o situazioni parziali aggiornate ed in particolare:
- dati inerenti redditività e produttività;
- fatturato consolidato e articolato per singola società;
- costo del lavoro consolidato e articolato per singola società;
- Reddito ante imposte di ogni singola società;
- organici, articolati per tipologie;
- orari effettuati, (ore retribuite ordinarie, ore supplementari, ore straordinarie) disaggregati per punti vendita.

ART. 2) RUOLI E COMPITI DEI VARI LIVELLI

Ai vari livelli come di seguito specificati, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno per affrontare e definire materie e problemi relative a:

A) Livello Territoriale
- Sistema delle informazioni di cui al precedente art. 1;
- Informazioni sull'andamento delle vendite;
- Investimenti e progetti di modifica delle metodiche di marketing;
- Mercato del lavoro (tipologie contratti e loro utilizzo, part-time, Contratti di Apprendistato e contratti a termine ecc.)
- Gestione della organizzazione del lavoro con le procedure di cui al successivo articolo 3.

B) Livello di singola unità produttiva
Le rispettive strutture sindacali aziendali, unitamente alle OO.SS. territoriali, si incontreranno per affrontare e definire materie e problemi relativi a:
- Problematiche gestionali ed applicative di norme contrattuali e legislative demandate;
- Organizzazione del lavoro;
- Contrattazione flessibilità e mobilità della manodopera;
- Mercato del lavoro, contratti e loro utilizzo (full-time, part-time, Contratti di Apprendistato e Contratti a termine ecc.);
- Programmazione annuale orari di lavoro e ferie;
- Distribuzione orari di lavoro, turni e nastri orari, utilizzo degli impianti;
- Verifica e controllo degli orari concordati;
- Gestione trasferte e trasferimenti;
- Ambiente, Salute e Sicurezza: tali materie saranno trattate a livello di singolo punto vendita con i Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza.
- Verifica e confronto per l'applicazione dell'inquadramento professionale;
- Gestione della organizzazione del lavoro con le procedure di cui al successivo articolo 3.

Resta inteso che il confronto di ciascun livello, non potrà avere per oggetto materie già demandate e definite in altri livelli di contrattazione.
Le parti confermano che il sopracitato impianto di Relazioni Sindacali è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni, e quindi la ricerca di soluzioni atte a risolvere i problemi.

ART.3) GESTIONE DELLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - MOBILITA' DEL PERSONALE - PROCEDURE .

Fermo restando la validità e l'efficacia di quanto previsto dal CCNL in materia di O.d.L. e delle sue problematiche, le parti hanno concordato di definire la sotto specificata procedura quale modalità finalizzata a praticare la gestione della organizzazione del lavoro nell'ambito del modello di relazioni sindacali così come disciplinato dal presente accordo.
Le parti hanno inoltre concordato sulla opportunità che tale procedura possa essere attivata a partire dal 1° luglio 1998.

Procedura
Qualora a livello di unità produttiva l'azienda intenda applicare l'istituto di cui al presente articolo 3, l'adozione dei programmi, compreso le missioni temporanee e i trasferimenti definitivi in altra unità produttiva facente parte della Linea Italmark, sarà preceduta da un incontro tra Direzione aziendale e RSA/RSU nel corso del quale la Direzione esporrà le sue esigenze ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto.
Si ribadisce che l'invio in missione temporanea o il trasferimento definitivo da una unità produttiva

ad un'altra potrà avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, ed entro un limite massimo di 35 Km dal punto vendita dove il dipendente è stato assunto al nuovo posto di lavoro assegnatoli.
Per missione temporanea si intende un periodo massimo di mesi 6, prorogabili, con documentata motivazione, fino a mesi 15.
Nel caso di missioni temporanee extraurbane l'azienda corrisponderà il costo del trasporto pubblico.

Ove non si raggiunga un'intesa a livello di singola unità produttiva resta salva la facoltà delle OO.SS. Territoriali di richiedere un'incontro per la ricerca del consenso e la definizione di un accordo.

ART. 3A) PASSAGGIO DA UNA SOCIETÀ' AD UN'ALTRA DELLA LINEA ITALMARK

Il passaggio di un dipendente da una Società ad un'altra della Linea Italmark, fermo restando quanto previsto dal precedente art. 3, avviene senza soluzione di continuità e senza liquidazione di alcun istituto contrattuale, ma trasferendo alla nuova Società, che pertanto se ne farà carico, tutte le competenze maturate dal lavoratore nella precedente Società.
E' in facoltà del lavoratore trasferito di chiedere la liquidazione di tutte le competenze maturate, fatto comunque salvo il periodo prestato nella precedente Società ai fini della maturazione degli scatti di anzianità e di altri istituti contrattuali collegati all'anzianità di servizio.

ART: 4) FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Al fine di dare pratica attuazione al modello di "Relazioni sindacali" così come definito nei precedenti articoli 1, 2 e 3 le parti concordano di istituire idonei strumenti e modalità di utilizzo del monte ore dei permessi sindacali che permettano, a tutti i livelli, un più razionale ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali come sotto specificato.

A) Strumenti
a1) Coordinamento delle RSU/RSA composto da 6 delegati

B) Modalità dei permessi sindacali retribuiti - assemblee

Considerato quanto convenuto tra le OO.SS. firmatarie del presente accordo in tema di regole per il funzionamento delle attività sindacali di cui al protocollo di accordo 17/12/93 e successive modifiche del maggio 1994;
Preso atto di quanto stabilito dal vigente CCNL in materia di permessi o congedi retribuiti per i "Dirigenti sindacali" se ne conferma validità ed efficacia;
Le parti hanno convenuto:

b1) Si conferma che per l'espletamento delle assemblee sindacali in ogni unità produttiva vengono rese disponibili 15 ore retribuite annue per ciascun dipendente. Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di cui sopra, questa è di competenza della struttura sindacale di livello aziendale e/o delle OO.SS. provinciali e/o comprensoriali corrispondenti all'ubicazione dell'unità produttiva.

b2) Per l'espletamento dell'attività sindacale delle strutture di livello aziendale vengono confermate 3 ore annue retribuite per ciascun dipendente per ogni unità produttiva. Per le unità produttive con meno di 20 dipendenti vengono comunque garantite 60 ore annue complessive.
Il monte ore annuo derivante dalla somma dei dipendenti di tutte le unità produttive include tutti i permessi richiesti ed usufruiti per l'esercizio dell'attività sindacale svolto sia all'interno dell'unità produttiva che al di fuori di essa.

Al riguardo, ad esclusione delle ore retribuite previste dal vigente CCNL, le parti si danno comunque atto che il monte ore, così come sopra definito, non potrà essere superato anche se il diritto viene esercitato contemporaneamente da tutti i componenti la struttura sindacale aziendale.
Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza della struttura sindacale di ogni singola unità produttiva e/o delle OO.SS. del territorio ove è ubicata la stessa.

B3) RLS
Nel pieno riconoscimento del D.lgs 81/2008, le parti si attiveranno per agevolare confronti utili alla salvaguardia della salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro.

ART.5) MERCATO DEL LAVORO

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili anche mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze delle aziende della Linea Italmark e dei lavoratori addetti.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali ed occupazionali mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.
Al riguardo, e con l'impegno di operare all'eventuale armonizzazione di quanto previsto con le norme che potranno essere inserite nel nuovo CCNL Terziario, le parti concordano sugli strumenti riportati nei successivi articoli.

ART. 5A) – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Nel pieno rispetto delle norme previste, in materia di contratto di apprendistato, dal CCNL vigente, l'azienda invierà una lettera annuale all'apprendista maggiorenne o ai genitori dell'apprendista minorenne sull'andamento professionale e dichiara che la comunicazione della conferma o del termine del rapporto di apprendistato avverrà entro 2 mesi dalla data di scadenza del contratto stesso.

ART.5B) ASSUNZIONI A TERMINE

Le parti individuano le seguenti ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, comunque prorogabili ai sensi di eventuali norme del vigente CCNL.
1) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
2) punte di più intensa attività lavorativa, derivante da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
3) assunzioni per sostituzione di lavoratori durante il periodo di ferie;
4) nuove aperture di punti vendita, intendendo per tali le fasi di allestimento e di lancio commerciale, per un periodo di sei mesi prima dell'apertura e di sei mesi dopo l'apertura del punto vendita al pubblico;
5) ristrutturazione e/o ampliamento dei locali nei punti vendita in essere;
6) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per i quali sussista l'obbligo della conservazione del posto, semprechè nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare e/o servizio civile sostitutivo, aspettativa).

L'azienda, ad eccezione delle nuove aperture e delle riorganizzazioni fino a 12 mesi, non potrà

avere alle dipendenze lavoratori assunti con le predette ipotesi di contratto a termine un numero superiore al 20% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva, garantendo fino a due assunzioni a termine nelle unità fino a 12 dipendenti.
Nell'ipotesi di superamento dei limiti di cui sopra è prevista domanda di autorizzazione scritta da formalizzare alle OO.SS. territoriali.
Nei periodi di maggior incremento delle vendite, prima di procedere a nuove assunzioni temporanee, l'azienda chiederà al personale in forza con contratto di lavoro a tempo parziale, l'eventuale disponibilità all'aumento dell'orario di lavoro con la modifica temporanea del contratto individuale, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e previa domanda scritta dell'interessato, da presentare entro il 28 febbraio di ogni anno.
Per le nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, l'azienda darà priorità ai lavoratori ex dipendenti che hanno svolto almeno due rapporti di lavoro a termine, e che ne abbiano fatto richiesta espressa nei tre mesi antecedenti alla cessazione del precedente rapporto di lavoro; tale richiesta avrà validità 12 mesi.
L'attuazione di quanto previsto ai punti 4 e 5 del presente articolo, è subordinata alla definizione di specifiche intese tra le parti a livello di singola unità produttiva e/o territoriale così come indicato dall'art. 2 e 3 del presente accordo.

ART.5C) LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'Azienda privilegerà il proprio personale che abbia richiesto il passaggio a tempo parziale o viceversa rispetto a nuove assunzioni nel medesimo reparto, livello e mansioni.
Il passaggio da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nonché la modifica dell'orario a tempo parziale, dovrà decorrere dall'inizio del mese e per una durata minima di mesi uno e multipli di uno.
I lavoratori che richiedono di passare a tempo parziale e viceversa dovranno presentare domanda scritta alla Direzione; i passaggi avverranno in ordine di presentazione delle domande previa verifica con la RSU/RSA.
Le eventuali ore supplementari richieste al personale a tempo parziale rispetto all'orario individuale concordato, e fermo restando la volontarietà del lavoratore, saranno retribuite con la maggiorazione del 33,95% da calcolarsi sulla retribuzione oraria di fatto. Tale maggiorazione sostituisce, in quanto comprensiva, l'incidenza delle ore supplementari su tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione del TFR.
Le ore prestate nelle festività infrasettimanali o di Domenica saranno retribuite con la maggiorazione prevista dal vigente CCNL, fermo restando la superiore maggiorazione prevista all'art. 10 del presente accordo relativa alle deroghe natalizie e pasquali e alle ore domenicali per i punti vendita in esso indicati, nonché all'art. 12 relativa all'inventario.
Le eventuali ore supplementari saranno distintamente evidenziate nel prospetto paga e saranno considerate utili ai fini del calcolo del TFR:
L'esigenza di effettuare ore supplementari dovrà comunque essere preventivamente verificata e concordata, anche con riferimento alle specifiche disposizioni di legge, tra Direzione e RSU/RSA:
L'attuale maggiorazione del 33,95% è entrata in vigore dal 1/1/1986.

ART.6) ORARIO DI LAVORO

Premesso

- che nel corso del negoziato per il rinnovo del presente C.I.A. le parti hanno attentamente esaminato le tematiche inerenti l'orario di lavoro;
- che tale esame si è reso necessario a fronte delle mutate condizioni di mercato sia sul versante della concorrenza che su quello dei volumi di vendita e delle abitudini di spesa;
- che tali mutate condizioni impegneranno le parti a considerare le possibili opportunità per una diversa definizione e modalità di applicazione degli orari di lavoro;

- che una diversa definizione e modalità di applicazione degli orari di lavoro, anche conseguente ad atti legislativi, rientra nel tema " gestione della flessibilità " quale tema connesso ad altre problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto :

Resta confermato l'orario settimanale di 38 ore.
Tale orario è realizzato attraverso l'applicazione di quanto previsto dal CCNL in materia di orario di lavoro.

A partire dall'anno 1994 la festività del 4 novembre non è retribuita alla normale retribuzione dei singoli mesi ma trasformata in 8 ore di permesso individuale retribuito.

Le ore di permesso individuale retribuito che residuano dall'operazione del presente articolo sono pertanto 40 su base annua.
Per i lavoratori a tempo parziale le ore di permesso saranno riproporzionate all'orario individualmente concordato.

Eventuali prestazioni a turno prefissato al di fuori della fascia oraria 7-20, e sempre che non si tratti di prestazioni straordinarie, verranno compensate con una maggiorazione del 10% calcolata sulla retribuzione oraria di fatto a titolo di disagio.

Il normale orario di lavoro individuale, non prestato in turno continuato, potrà essere articolato entro una fascia oraria di 10 ore giornaliere e comunque in non più di due turni.

In caso di necessità, al fine di affrontare situazioni organizzative diverse sia dei singoli punti vendita che del Ce.Di, le Parti si impegnano ad incontrarsi preventivamente per affrontare la discussione di merito.

ART.7) FERIE E PERMESSI RETRIBUITI

Dichiarazione dell'azienda : L'azienda dichiara che le ferie maturano dal 1/9 al 31/8 dell'anno successivo.
Per i punti vendita di Salò, Sarnico, Moniga, Lonato, Desenzano, Sirmione, e Vestone (sia cash & carry che supermercato), le ferie verranno programmate tenendo presente le esigenze dell'azienda e dei lavoratori, escludendo i mesi di luglio e agosto, salvo casi eccezionali ed a rotazione da concordarsi localmente.
L'azienda dichiara la propria disponibilità, nella programmazione delle ferie, ad inserire un terzo scaglione di ferie nel periodo che va dal 16 gennaio al 16 aprile di ogni anno, salva la diversa cadenza del periodo pasquale.
I permessi retribuiti di cui all'art. 6 del presente accordo verranno concessi a richiesta dei lavoratori, purché in sintonia con le esigenze del punto vendita, e sempre che non coincidano in un prolungamento degli altri due scaglioni di ferie.

ART. 8) PERMESSI RETRIBUITI

In aggiunta ai permessi stabiliti dal CCNL l'azienda concede :
a) Permessi retribuiti per visite specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, limitatamente al tempo strettamente necessario e nel limite massimo di due ore per ogni visita, ove non sia obiettivamente possibile farle coincidere con le giornate di riposo o effettuarle fuori dall'orario di

lavoro.
b) Permessi retribuiti per le lavoratrici gestanti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, come previsto dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, limitatamente al tempo strettamente necessario e nel limite massimo di due ore per ogni visita.
Il riconoscimento dei permessi di cui sopra è subordinato alla presentazione di idonea documentazione.

ART. 9) RIPOSI

Nei confronti dei lavoratori full-time, qualora il riposo della mezza giornata di chiusura infrasettimanale, prevista dalle norme locali, nonché la mezza giornata di riposo o la giornata intera a turno settimanale coincida con una festività infrasettimanale, al dipendente verranno accantonati come "Riposi non Goduti" un quantitativo di ore pari alla differenza tra la giornata convenzionale (6,33 ore) e le ore programmate nella giornata stessa.

ART. 10) DEROGHE PER LE FESTIVITÀ' NATALIZIE E PASQUALI - LAVORO DOMENICALE NELLE ZONE TURISTICHE

A) Ai lavoratori che si rendono disponibili a prestare la propria opera nelle Domeniche e festività infrasettimanali del periodo natalizio e pasquale sarà corrisposta la retribuzione per le ore lavorate maggiorata del 70%, comprensiva della maggiorazione prevista dal vigente CCNL per il lavoro festivo.
Resta confermata l'erogazione della sola maggiorazione di cui sopra per le ore prestate nella Domenica con diritto al godimento del riposo compensativo, come previsto dalle vigenti norme di legge e contrattuali.
Per periodo natalizio si intendono le domeniche e le festività del mese di dicembre.
Per periodo pasquale si intende il giorno di Pasqua e Pasquetta.

B) Al personale che si rende disponibile alla prestazione domenicale nelle unità produttive di Salò, Sarnico, Moniga, Desenzano, Lonato, Sirmione e Vestone, esclusi i periodi di Natale e Pasqua come definiti nel punto a), la percentuale di maggiorazione prevista dal CCNL viene elevata secondo la seguente scaletta a decorrere dal 1 agosto 2003.

Da	1 domenica	a 5 domeniche	43%
da	6 domeniche	a 10 domeniche	45%
da	11 domeniche	a 30 domeniche	48%
oltre	30 domeniche		50%

C) Al personale che si rende disponibile alla prestazione domenicale nelle restanti unità produttive

Da	1 domenica	a 5 domeniche	33%
da	6 domeniche	a 10 domeniche	38%
da	11 domeniche	a 30 domeniche	40%
oltre	30 domeniche		45%

ART. 11) PAUSE

Il tempo impiegato dal personale per usufruire del servizio caffè e bibite durante l'orario di lavoro deve essere quello strettamente necessario ed entro il limite massimo di 10 minuti per ogni turno di lavoro superiore o uguale alle 3 ore, sia al mattino che al pomeriggio e compatibilmente con le esigenze del servizio. Per i lavoratori che prestano la loro opera a turni di lavoro continuato superiore a 6 ore è concessa un'unica pausa nel limite massimo di 20 minuti.
L'azienda dichiara che la pausa sopra citata scatta dal momento di interruzione dell'attività lavorativa fino alla sua ripresa.
La Pausa non può essere usufruita a inizio e/o a fine turno.
Ogni dipendente, prima di usufruire delle pause, dovrà avvisare il proprio superiore.

ART. 12) INVENTARI

Le parti nel condividere che l'inventario è un momento decisivo ed importante per l'azienda concordano che ai lavoratori che si rendano disponibili ad effettuare l'inventario nella giornata di domenica, le ore lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 45%.

ART. 13) RECUPERO TOSSICODIPENDENTI

L'azienda, consapevole che questo problema sociale è ancora largamente diffuso anche tra i giovani lavoratori, ed acquisito che è necessario favorire una soluzione sul piano della prevenzione, della cura, del reinserimento e del recupero ad una piena attività lavorativa, concede, ai lavoratori dipendenti interessati che ne facciano richiesta, la possibilità di fruire di periodi di sospensione dal lavoro non retribuiti con mantenimento del posto di lavoro per seguire il programma terapeutico definito dalle apposite strutture sanitarie pubbliche e/o convenzionate.
Qualora il dipendente in cura non ottemperi all'invio delle certificazioni idonee attestanti la frequenza al programma terapeutico, decade dal diritto al mantenimento del posto di lavoro.

ART. 14) DIRITTO ALLO STUDIO

Per permettere ai lavoratori di meglio avvalersi del diritto allo studio, i permessi retribuiti previsti dal vigente CCNL, vengono elevati a 240 ore pro-capite nel triennio, fermo restando le modalità previste nel citato CCNL.

ART. 15) PARI OPPORTUNITA'

A tal fine Italmark ribadisce il proprio intendimento ad operare nello spirito di cui alla Legge 125/91, sia per quanto attiene alla carriera che per ogni altro aspetto che si riferisce alla parità in azienda tra uomini e donne. In previsione anche delle novità legislative in materia si ritiene di fare riferimento al momento alla normativa prevista dal CCNL Terziario. L'Azienda si dichiara disponibile a fornire dati sull'occupazione femminile in azienda, a verificare la fattibilità, all'occorrenza, di consentire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività lavorativa dopo l'interruzione.

15 b) Molestie sessuali

1) Costituiscono molestie sessuali gli atti o i comportamenti a connotazione sessuale o basati sul sesso che risultino indesiderati.
2) Costituiscono comportamenti discriminatori ai sensi dell'art. 4 commi 1 e 2 della Legge 10/1991 n. 125 e successive modifiche, le molestie che esplicitamente o implicitamente

influiscono sulle decisioni inerenti allo svolgimento o alle estinzioni del rapporto di lavoro, ovvero siano tali da creare un ambiente di lavoro intimidatorio ed umiliante.

3) Sono considerate particolarmente gravi le molestie sessuali poste in essere da superiori gerarchici.

ART. 16) MALATTIA

A) Conservazione del posto:
Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente, nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore stesso, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata della malattia.
L'aspettativa spetta a condizione che siano esibiti regolari certificati medici comprovante il permanere dello stato di malattia.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

B) Trattamento economico :
Si conferma che dal 1.5.1994 l'azienda garantisce, fino al 180° giorno di malattia, con o senza ricovero ospedaliero, una integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta di fatto mensile.

16 Bis) Malattia Apprendisti

L'azienda estende al personale assunto in qualità di apprendista, in caso di assenza certificata, per i primi tre giorni il 100% della retribuzione lorda cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro come previsto dal normale CCNL, limitatamente a sei eventi morbosi all'anno.

ART. 17) INFORTUNIO SUL LAVORO

Trattamento economico:
A partire dal 1.5.1994 l'azienda garantisce, fino al 180° giorno di infortunio, con o senza ricovero ospedaliero, una integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta di fatto mensile.
L'indennità INAIL sarà rimborsata all'azienda avendo la stessa anticipato il trattamento ai sensi dell'art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965. L'azienda procederà all'eventuale conguaglio nei confronti del dipendente.

ART. 18) ANTICIPAZIONE TFR

Il trattamento di fine rapporto, oltre che nei casi previsti dall'art. 2120 cc, può essere anticipato una sola volta nella vita lavorativa aziendale ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi della Legge n° 53/2000 e successive modifiche anche nel caso in cui il lavoratore abbia già usufruito di una anticipazione ai sensi dell'art. 2120 c.c.
La richiesta di anticipazione potrà essere avanzata anche in occasione della ristrutturazione della prima casa per costi comprovati di almeno 5000 Euro.
L'anzianità lavorativa prevista per l'anticipazione del T.F.R. dovrà essere di almeno sei anni

ART. 19 PERMESSI RETRIBUITI

L'azienda concederà due giorni di permesso retribuito al padre, che non sia in congedo parentale, in occasione della nascita del figlio/adozione che coincideranno con il giorno della nascita/adozione ed il giorno successivo, previa presentazione del certificato di nascita/adozione.

ART. 19 a) LAVORO A TEMPO PARZIALE POST-PARTUM

Al fine di consentire alle lavoratrici assunte a tempo pieno indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'azienda accoglierà la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da parte del genitore.
Per quanto riguarda le percentuali, le condizioni e i tempi per la richiesta si fa riferimento al CCNL attualmente in vigore, fatto salvo il minimo di occupati nelle unità produttive che viene ridotto a 16.

ART. 20) INQUADRAMENTO E SPECIALISTI

Negli incontri periodici che avverranno con le OO.SS. e le RSU/RSA si procederà ad una attenta verifica dell'inquadramento del personale in relazione alle mansioni svolte.
Al fine di premiare la capacità organizzativa, lavorativa, e la specializzazione dei dipendenti, si concorda di corrispondere, ai livelli e figure professionali indicati alla successiva lettera C), un superminimo di livello per 14 mensilità.
Tale superminimo fa parte della retribuzione di fatto e sarà escluso qualora il dipendente non svolga più le mansioni indicate nel presente articolo.

A) I lavoratori che svolgono mansioni previste nel settimo e sesto livello del vigente CCNL vengono inquadrati nel quinto livello, ad esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato.
I lavoratori che svolgono mansioni inquadrate nel quinto livello del vigente CCNL, passano al quarto livello dopo diciotto mesi di permanenza nel quinto livello.
Ai fini del calcolo dei diciotto mesi si terrà conto anche del periodo prestato antecedentemente alla stipula del presente accordo.

B) Specialisti di macelleria , salumeria e gastronomia
Declaratoria del banconiere di macelleria :
Il banconiere di macelleria è il lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze tecniche delle diverse specie di animali e dei problemi connessi con la gestione di tali specie (deperibilità, tempi di frollatura ecc.) nonché di adeguata esperienza professionale, sia in grado, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, di effettuare tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disosso, sfesatura, toelettatura, taglio a mano e/o con affettatrice o altre ulteriori operazioni anche attraverso l'ausilio di idonee attrezzature.
Gli competono inoltre le operazioni di sanificazione, la puntuale tenuta del posto di lavoro e delle relative attrezzature. E' tenuto infine ad utilizzare tutti gli indumenti e gli strumenti igienici e di prevenzione antinfortunistica in dotazione.

Declaratoria del banconiere di salumeria e gastronomia :
Sono i lavoratori in possesso di adeguate conoscenze merceologiche relative ai prodotti caseari, insaccati, gastronomici, conseguite attraverso adeguate esperienze che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale comunque acquisita, e, in particolare, zone di produzione, conoscenza qualitativa, presentazione del prodotto, scelta delle attrezzature per il taglio del prodotto

e relativa predisposizione, scelte ottimali del materiale di confezionamento e relativo utilizzo.
Rientra inoltre nella professionalità del banconiere di salumeria e gastronomia, sia la gestione delle merceologie affidategli, sia il rapporto con la clientela.
Gli competono, inoltre, le operazioni di sanificazione, la puntuale tenuta del posto di lavoro e delle relative attrezzature. E' tenuto, inoltre, ad indossare indumenti e ad utilizzare gli strumenti connessi alla prevenzione antinfortunistica ed a rispettare le specifiche norme igienico sanitarie.

C) Indennità economiche:
- Magazzino Ce.Di:
addetti alla preparazione in cella dei prodotti del reparto salumi, carni, prodotti surgelati e autisti:
€ 40,00 dal 1° gennaio 2005

addetti ai reparti frutta e verdura:
€ 24,00 dal 1° gennaio 2005

- Supermercati e Cash & Carry:
- Specialisti di macelleria, salumeria e gastronomia repartisti frutta e verdura:
3° livello: € 38,00 dal 1° gennaio 2005
4° livello: € 24,00 dal 1° gennaio 2005

ART. 21) TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 21 a) PREMIO MENSILE

Il premio mensile in atto, che fa parte della retribuzione di fatto e da corrispondersi per 14 mensilità, viene confermato per i dipendenti in essere al 31/12/2008 nei seguenti importi :

Livelli	Importo
Quadri	165,78
1°	155,97
2°	135,31
3°	118,79
4°	108,46
5°	101,23

Per i nuovi assunti a far data dal 01/01/2009 il Premio Aziendale sarà dei seguenti importi:

Livelli	Importo
Quadri	117,69
1°	110,73
2°	96,06
3°	84,33
4°	77,00
5°	71,87
6°	62,46

Il Premio Aziendale matura in funzione della seguente scaletta:

25% dal 13° mese dall'assunzione

50% dal 25° mese dall'assunzione

75% dal 37° mese dall'assunzione

100% dal 49° mese dall'assunzione

ART. 21b) SALARIO VARIABILE

Le parti, coerentemente con il modello di relazioni sindacali definito con il presente accordo, intendono definire, un meccanismo di salario variabile che consenta di remunerare i dipendenti a fronte di positivi risultati economici e gestionali della Linea Italmark.
Le parti, al riguardo, convengono di definire due indicatori con dati certificabili, forniti dall'azienda, per effetto dei quali sia possibile verificare le eventuali erogazioni del meccanismo all'evolversi reale della produttività, efficienza, impegno personale e qualità aziendale.

A) Primo parametro
E' un parametro omogeneo per tutti i lavoratori della Linea Italmark da valere a livello generale e che farà riferimento al Reddito Ante Imposte (al netto di proventi e oneri straordinari).

Modalità di calcolo

Il Reddito ante imposte della Linea Italmark sarà determinato dalla somma dei risultati delle singole Società. Su tale somma verrà calcolata la seguente percentuale che a sua volta verrà suddivisa per il numero totale dei dipendenti delle Società firmatarie rapportati a tempo pieno:
Anno 2003 = 4%
anno 2004 = 4,10%
anno 2005 = 4,20%
anno 2006, 2007 e 2008 = 4,40%
dal 2009 e successivi = 4,60%

B) Secondo parametro
E' un parametro collegato alla produttività, per mezzo di una scala di valori come sistema incentivante.
Esso è il risultato degli incrementi di produttività, redditività e qualità ai quali è correlata l'erogazione di quote salariali indipendenti e aggiuntive a quelle previste dal primo parametro.

Si determina dividendo il fatturato al netto di I.V.A. e inflazione ISTAT per le ore retribuite.
Concorrono al fatturato le stesse società di cui al primo parametro.
Per ore retribuite si intendono: ore ordinarie + straordinarie + ore malattia. Sono escluse le ferie, i giorni di permesso retribuito ed i giorni di infortunio.
L'incremento di produttività sarà calcolato facendo riferimento al risultato della produttività dell'anno 2003.

La scala di incremento viene così definita:

Incremento produttività dall'1% all'1,9% € 80,00 da rivalutare con la stessa inflazione ISTAT

Incremento produttività dal	2% al 2,9%	€ 120,00 da rivalutare con la stessa inflazione ISTAT
Incremento produttività dal	3% al 3,9%	€ 160,00 da rivalutare con la stessa inflazione ISTAT
Incremento produttività dal	4% in poi	€ 180,00 da rivalutare con la stessa inflazione ISTAT

Modalità erogative
Il totale del premio, dato dalla somma dei risultati dei due parametri A) e B) sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno, a partire dal giugno 2004 con riferimento all'anno precedente, a tutti i lavoratori in forza nello stesso mese.
Al personale part-time e/o assunto in corso d'anno, l'importo sarà corrisposto in misura proporzionale all'orario di lavoro e/o ai mesi di servizio, computandosi come mese intero le frazioni pari o superiori ai 15 giorni di calendario.
A tal fine non si considerano mesi di servizio le assenze dovute ad astensione facoltativa post-parto e servizio militare o servizio civile sostitutivo.

Il risultato del calcolo dei due parametri di cui sopra è erogabile nel limite massimo di € 500,00.

ART. 22) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dal 01/01/2009, salvo diverse decorrenze specificate nei singoli articoli, e scadrà il 31/12/2011, continuando a produrre i suoi effetti fino al suo rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto.

DIREZIONE GENERALE

FILCAMS-CGIL BS

DIREZIONE RISORSE UMANE

FISASCAT-CISL BS

R.S.A./ R.S.U.

UILTUCS-UIL BS

0 8 LUG. 2009

ALLEGATO 1

TICKET RESTAURANT PER DIPENDENTI ITALGROS s.p.a.

Ai dipendenti della società Italgros S.p.A. verrà riconosciuto, in sostituzione del servizio mensa, un Ticket Restaurant del valore di € 3,65 per ogni giorno lavorato fermo restando che vengano lavorate almeno 4 ore gionaliere.

L'erogazione dei Ticket Restaurant di cui al presente paragrafo sarà attiva con decorrenza dal 1/09/09.

Letto, confermato e sottoscritto.

DIREZIONE GENERALE

FILCAMS-CGIL BS

DIREZIONE RISORSE UMANE

FISASCAT-CISL BS

R.S.A./ R.S.U.

UILTUCS-UIL BS

0 8 LUG. 2009

ALLEGATO 2

SCONTO DIPENDENTI ITALFRUTTA S.P.A. E LA PERGOLA MONIGA S.R.L.

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato hanno diritto ad uno sconto sugli acquisti su tutta la merceologia in vendita presso i supermercati/ipermercati Italmark con esclusione dei prodotti in offerta, dei primi prezzi, dei farmaci e dei carburanti in base alle seguenti modalità:

- Per i lavoratori già in forza al 31/12/2008 il 5% su una spesa massima pari a € 400,00 mensili;
- Per i lavoratori assunti dal 1/1/2009 l' 8% su una spesa massima pari a € 400,00 mensili;

Lo sconto è fruibile esclusivamente tramite pagamento degli acquisti effettuati direttamente dal lavoratore dipendente o dal proprio coniuge/convivente (la cui stabile convivenza con il lavoratore/lavoratrice risulti da certificazione anagrafica) che avvengano nel rispetto dei criteri individuati dall'azienda i quali potranno prevedere l'obbligo di utilizzo di pagamento (per esempio carta di credito aziendale) e/o l'esibizione di apposita tessera di riconoscimento. Gli strumenti di pagamento o i sistemi di riconoscimento dovranno essere intestati personalmente al lavoratore o al proprio coniuge/convivente che esegue il pagamento e l'uso sarà tassativamente personale e non cedibile.
Al fine di evitare abusi nell'utilizzo dello strumento di pagamento (tessera-sconto, carta di credito o altro), l'azienda porterà a conoscenza di tutti i propri collaboratori il regolamento di utilizzo della tessera sconto e porrà in essere meccanismi di controllo. In ogni caso, potrà essere richiesta l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare la titolarità personale della tessera/carta.
Le eventuali infrazioni al suddetto regolamento comporteranno il ritiro della stessa e l'applicazione di procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Lo sconto di cui al presente paragrafo sarà attivo con decorrenza dal 1/09/09.

Letto, confermato e sottoscritto.

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE RISORSE UMANE

R.S.A./ R.S.U.

FILCAMS-CGIL BS

FISASCAT-CISL BS

UILTUCS-UIL BS

0 8 LUG. 2009

VERBALE DI ACCORDO

Le parti concordano che per quanto riguarda i dipendenti del punto vendita e del Cash & Carry di Gorle (BG) la discussione inerente l'applicazione integrale del C.I.A. Italmark, in modo particolare la questione riferita al Premio mensile, debba essere affrontata nel territorio di competenza.
A tal fine l'azienda richiederà un incontro alle Organizzazioni Sindacali del territorio.

Letto, confermato e sottoscritto.

DIREZIONE GENERALE

FILCAMS-CGIL BS

DIREZIONE RISORSE UMANE

FISASCAT-CISL BS

R.S.A./ R.S.U.

UILTUCS-UIL BS