CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE GRUPPO PAM s.p.a.

In data 10 maggio 2002,
In data 7 aprile 2003,

tra:

Gruppo Pam S.p.a. rappresentata dai Sigg.ri ri Vittorio Massagrande, Antonio Maguolo e Manuel Cordioli

e

Le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria:
FILCAMS-CGIL rappresentata dai Sigg.ri Ramona Campari e Luigi Coppini
FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Mario Piovesan
UILTUCS-UIL rappresentata dai Sigg.ri Gianni Rodilosso ed Emilio Fargnoli

Si è convenuto quanto segue:

Art. 1 RELAZIONI SINDACALI E DIRITTO DI INFORMAZIONE

Le Parti, in relazione alla continua evoluzione del mercato sia per quanto attiene alle formule commerciali che alla competitività della concorrenza ed in riferimento alle necessarie iniziative che in tale quadro si impongono all'Azienda, riconfermano che un sistema di relazioni sindacali ulteriormente consolidato e sensibile a cogliere il rapido mutare del contesto esterno può contribuire significativamente ad un efficace contemperamento delle esigenze aziendali e di quelle dei lavoratori.
In tale ottica si danno atto che la puntuale e corretta applicazione del presente accordo richiede a supporto un coerente esercizio del diritto di informazione.
Tale coerenza si realizza attraverso il pieno riconoscimento del ruolo dell'Azienda, delle OO.SS. e delle rappresentanze sindacali dei lavoratori, nonché attraverso il confronto per la gestione delle intese secondo quanto previsto dagli accordi in essere e dal vigente CCNL.

In particolare si specifica che l'informazione riguarda:
?? investimenti e sviluppo, affiliazioni
?? innovazione tecnologica
?? terziarizzazioni
?? andamento delle produttività
?? dati relativi al salario variabile
?? occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative

Per quanto attiene al Deposito di Pontedera, si conferma che interlocutore delle r.s.a./ r.s.u. per la soluzione dei problemi specifici è in prima istanza il Capo Deposito e si chiarisce che l'informazione ed il confronto finalizzato al raggiungimento di possibili intese potranno vertere, a titolo esemplificativo, su: gli orari di lavoro, l'organizzazione del lavoro, l'analisi e composizione degli organici e delle correlate produttività, nonché le problematiche emergenti in tema di D.Lgs.626/1994, di procedure di cui alla legge 223/1991. I permessi retribuiti previsti dalla Legge 20 Maggio 1970 n. 300 nelle aziende di cui all'art. 23 lettera A della stessa legge, vengono elevati a 4 ore e 30 minuti per ciascun dipendente in ragione d'anno a decorrere dal 1 gennaio 2003.

Art. 2 MERCATO DEL LAVORO

2.1) Lavoro a tempo parziale

I Decreti Legislativi 61/2000 e 100/2001 hanno attuato la Direttiva europea 97/81/CE sul lavoro a tempo parziale, innovandone profondamente la disciplina. E' successivamente intervenuto il D.L. 355/2001, che ha prorogato al 30 settembre 2002 gli effetti delle disposizioni contrattuali in attesa della regolamentazione ad opera dei contratti collettivi nazionali per quanto concerne gli aspetti relativi, tra gli altri, alle cd. clausole elastiche e relative maggiorazioni ed al diritto di precedenza dei lavoratori part time rispetto a nuove assunzioni.
In attesa della nuova regolamentazione, l'Azienda dichiara disponibilità ad accogliere richieste di cui all'art. 57-bis vigente CCNL, con i criteri indicati nel CCNL, entro il limite del 4% della forza occupata presso la sede di Spinea.

2.2) Lavoro a tempo determinato

Il D. Lgs. 368/2001 ha recepito i contenuti della Direttiva 99/70/CE ed ha profondamente innovato l'istituto in oggetto, rinviando poi ai contratti collettivi nazionali la definizione degli aspetti attinenti alla individuazione di limiti quantitativi

di utilizzazione dell'istituto ed alla individuazione di un diritto di precedenza per gli assunti a termine.
Alla luce di quanto sopra, le Parti convengono di estendere a tutte le ipotesi di assunzione con contratto a termine la possibilità di richiedere prestazioni di lavoro supplementare e straordinario. Fermo restando il carattere volontario della prestazione, il limite delle ore di lavoro supplementare effettuabili dal personale part time è quello previsto dall'art. 53 vigente C.C.N.L., riproporzionato per i mesi di durata del contratto a termine e della eventuale proroga.
Nell'ambito delle verifiche all'uopo programmate, l'utilizzo dei contratti a tempo determinato sarà oggetto di monitoraggio e confronto tra le Parti, sia per quanto attiene le percentuali di utilizzo in rapporto ai prestatori assunti con contratto a tempo indeterminato, sia per la specifica dei motivi di ricorso indicati ai sensi del secondo comma, art. 1, D. Lgs 368/2001.

2.3) Contratti di formazione e lavoro e apprendistato

Nel riconfermare la validità dell'istituto del C.F.L. e dell'apprendistato con riferimento agli aspetti relativi alla formazione, l'azienda, a parità di condizioni e costi, si riserva di valutare prioritariamente l'utilizzo dei servizi offerti dall'Ente Bilaterale Territoriale, ove costituito.

Art. 3 SICUREZZA DEL LAVORO

L'obiettivo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce principio fondamentale cui si ispira la vigente legislazione nazionale e comunitaria, nel quale Gruppo PAM s.p.a. si riconosce.
Il D.Lgs. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, intende sviluppare l'informazione ed il dialogo in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra aziende e lavoratori, promuovendo anche un'adeguata formazione per il Rappresentante per la Sicurezza dei lavoratori. A tal fine saranno utilizzate le specifiche offerte formative poste in essere dagli Organismi Paritetici regionali di cui all' A.I. 18 novembre 1996, dagli Enti Bilaterali Territoriali, dalle A.S.L., dall'INAIL o, infine, da Enti specializzati scelti di comune accordo, prevedendo l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 10 A. I. 18 novembre 1996.

Art. 4 PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda ribadisce il proprio intendimento di operare nello spirito di cui alla legge 125/1991, sia per quanto attiene la carriera, che per ogni altro aspetto afferente la parità di trattamento in azienda tra uomini e donne.
Al fine di dare concreta attuazione a quanto sopra e visto l'accordo raggiunto sul tema dal CIA Supermercati PAM del 2002, nel quale si prevede la costituzione di un'apposita Commissione paritetica, le Parti convengono di reincontrarsi con cadenza annuale al fine di valutare le risultanze dei lavori di detta Commissione e di prevederne l'attuazione anche nell'ambito della Gruppo Pam S.p.a., tenute presenti le specificità aziendali.

Art. 5 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni, fissata dall'art.99, seconda parte CCNL nel termine non

superiore a 120 giorni, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per tutta la durata della malattia fino a guarigione clinica senza alcun onere economico per l'azienda.
I lavoratori che intendono beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai commi precedenti devono presentare apposita richiesta nei modi e nei termini di cui al citato art. 99 CCNL.

Art. 6 TRATTAMENTO ECONOMICO DI MATERNITA', CONGEDI PARENTALI E PER LA FORMAZIONE

6.1) Indennità per assenza obbligatoria e facoltativa

Per i soli periodi indicati nei punti a), b) e c) del primo comma dell'art. 102 CCNL 20.09.1999, l'indennità economica dell'INPS e la correlata integrazione del datore di lavoro vengono anticipate sin dal primo mese di abbandono del lavoro da parte della gestante.
Per il periodo di cui al punto d) del primo comma dell'art. 102 citato, entro dodici mesi dalla stipula del presente accordo, l' azienda anticiperà l'indennità economica dell' INPS sin dal mese di inizio dell'assenza facoltativa.
6.2) Anticipazione del t.f.r.: il trattamento di fine rapporto, oltre che nei casi previsti dall'art.2120 c.c., può essere anticipato, per un'unica volta nella vita lavorativa aziendale, ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32 D.Lgs. 151/2001 e di cui agli art. 5 e 6 legge 53/2000, anche nel caso in cui il lavoratore abbia già usufruito di una anticipazione ai sensi dell'art. 2120 cod. civ.
L'ammontare massimo complessivo delle due anticipazioni eventualmente richieste, non potrà essere superiore al 70% del TFR complessivamente maturato dall'inizio del rapporto di lavoro.
Ai fini dell' inserimento nella graduatoria di cui all'allegato 8 CCNL vigente per tale anticipazione viene stabilità la priorità g-bis.
6.3) Congedi per la Formazione: relativamente a tale congedo, previsto dalla legge 53/2000, si prevede:

? ? Modalità di fruizione: frazionabile
? ? Unico nella vita lavorativa aziendale
? ? Durata: non inferiore a 1 mese, anche per le singole frazioni, e non superiore a 11 mesi
? ? Percentuale massima: 2 per cento della forza occupata nell'unità produttiva;
? ? Preavviso per la fruizione: non inferiore a 30 giorni

Tale disciplina ha carattere sperimentale per il periodo di vigenza del C.I.A. e sarà sostituita di diritto da una eventuale normativa introdotta in sede di CCNL.

Art. 7 FERIE

Termini di fruizione

Visto l' art. 2109, comma 2, codice civile, gli artt. 69 e seguenti CCNL 20.09.1999, l'art. 9 Convenzione OIL n.132/1970 ratificata con legge 157/1981, si stabilisce che il congedo annuale per ferie che superi il minimo prescritto potrà, con il consenso del lavoratore interessato, essere usufruito entro il termine di trentasei mesi dalla fine dell'anno di maturazione.
Qualora, entro il termine di cui al comma precedente, il lavoratore non abbia potuto usufruire in tutto o in parte delle ferie residue eccedenti il minimo prescritto dell'anno, dovrà concordare una successiva data tassativa di fruizione, oppure,

con specifica domanda, richiedere alternativamente il pagamento della relativa indennità sostitutiva.
In relazione alle ipotesi previste al secondo comma art. 4 legge 53/2000, il lavoratore interessato potrà richiedere la fruizione anticipata, anche frazionata su base settimanale minima, del congedo annuale per ferie che maturerà nei dodici mesi successivi la fine dell'anno della richiesta. Resta inteso che, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, le giornate di ferie fruite anticipatamente e non maturate saranno recuperate dalle competenze di fine rapporto.
Di massima entro il mese di aprile verrà stabilito il calendario della programmazione feriale.

Art. 8 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro effettivo definito dall'ultimo comma dell'art. 31 Seconda Parte, C.C.N.L. 3/11/1994, risulta inferiore alle 38 ore settimanali per effetto di pause retribuite previste all'interno dell'orario settimanale di cui al comma precedente, secondo la seguente articolazione:

1. prestazioni giornaliere non inferiori a 3 ore e non superiori a 6 ore: pausa di 15'
2. prestazioni giornaliere superiori a 6 ore: pausa di 20' (fruizione: 10' al mattino e 10' al pomeriggio).

Tali pause non sono cumulabili con eventuali altre pause previste da norme di legge (ad es. v. art.54 c.3 D.Lgs. 626/94) e saranno assorbite dall'introduzione di analogo istituto in forza di legge o di contratto.

Art. 9 ORARIO DI INGRESSO

Le Parti convengono che, in via sperimentale e fino alla data di scadenza del presente Contratto integrativo aziendale, al personale della sede di Spinea potrà essere individualmente consentito di osservare un orario di inizio e fine lavoro posticipato di 15 o 30 minuti rispetto all'attuale orario di lavoro (8.30 – 17.30).
Tale variazione sarà concessa, compatibilmente con le necessità organizzative dell'azienda e dell'ufficio di appartenenza, al personale che ne faccia espressa richiesta, motivata da comprovate esigenze personali e/o familiari, per periodi non inferiori al mese o a suoi multipli.

Art. 10 INQUADRAMENTI

Livello IV super ed extra: viene abrogata la classificazione del IV livello super e del IV livello extra, prevista dalla precedente contrattazione di secondo livello.
Al personale in forza alla data di stipula del presente accordo inquadrato a tali livelli super ed extra, la relativa differenza retributiva rispetto al IV livello, pari a € 3,25 lordi per il super e € 4,65 lordi per l'extra (rapportati ad una prestazione a tempo pieno), verrà mantenuta a titolo di assegno personale assorbibile solo in caso di passaggio di livello.

Art. 11 SALARIO

1) Indennità di sede: ove ancora erogata a titolo autonomo, viene abrogata l'indennità di sede attualmente prevista per i livelli V IV e III (pari a € 2,16 lordi). I valori qui espressi sono rapportati ad una prestazione a tempo pieno.

Al personale in forza alla data odierna cui è riconosciuta tale indennità verrà mantenuta la relativa differenza retributiva a titolo di assegno personale, assorbibile per l'ipotesi di cui al punto 3) successivo e in caso di passaggio di livello.

2) Contingenza anomala: ove ancora erogata a titolo autonomo, viene abrogata la contingenza anomala attualmente prevista per i livelli VII (pari a € 8,15 lordi), VI e V (pari a € 6,31 lordi) e IV (pari a € 3,57 lordi). I valori qui espressi sono rapportati ad una prestazione a tempo pieno.
Al personale in forza alla data odierna inquadrato a tali livelli verrà mantenuta la relativa differenza retributiva a titolo di assegno personale, assorbibile per l'ipotesi di cui al punto 4) successivo e in caso di passaggio di livello.

3) Premio aziendale: a decorrere dal 1 giorno del mese successivo la data di entrata in vigore del presente accordo, il premio aziendale avrà i seguenti valori mensili lordi rapportati ad una prestazione a tempo pieno

Livello	
Q	€ 155,58
1°	€ 145,25
2°	€ 125,24
3°	€ 107,16
4°	€ 92,96
5°	€ 83,92
6°	€ 74,89
7°	€ 64,56

Le differenze tra il premio aziendale di cui alla precedente contrattazione integrativa ed il premio aziendale definito dal presente accordo, sono assorbite fino a concorrenza da eventuali assegni personali assorbibili e da valori di contingenza anomala di cui al precedente comma.

4) Salario di ingresso: per tutti i lavoratori assunti a decorrere dal 1 giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo, il premio aziendale sarà corrisposto nelle percentuali e con le decorrenze seguenti:
- 33 % dopo 12 mesi di anzianità di servizio
- 66 % dopo 24 mesi di anzianità di servizio
- 100 % dopo 36 mesi di anzianità di servizio

In caso di assunzione con contratto a termine e successiva trasformazione a tempo indeterminato, l' anzianità di servizio ai fini del computo dei sopra visti periodi verrà computata dalla data di assunzione a termine.

5) Salario Variabile per il personale della società, ad esclusione di quello in forza nel deposito di Pontedera: le Parti intendono confermare un meccanismo di salario variabile che consenta di legare quote retributive al conseguimento di risultati programmati di produttività, aziendale e di gruppo, al cui raggiungimento collabora il personale individuato dal presente titolo.

Il riferimento per la determinazione del premio è collegato:
- quanto ad un 50% del suo ammontare complessivo, al valore percentuale medio del premio di produttività percepito dal personale della Società operativa

Supermercati PAM, avuto riferimento al valore massimo dello stesso annualmente previsto;

- quanto all'altro 50% del suo ammontare complessivo, al valore percentuale medio del premio di produttività percepito dal personale della Società operativa Panorama, avuto riferimento al valore massimo dello stesso annualmente previsto;

Il valore massimo del premio erogabile viene così ripartito:

2002 **€**	**2003** **€**	**2004** **€**
840,00	870,00	900,00

Per quanto concerne il personale del Deposito di Pontedera, le Parti rinviano la definizione dei parametri per la determinazione del premio e la quantificazione del suo ammontare al confronto in sede territoriale, che sarà attivato nell'ambito degli incontri già programmati per la verifica organizzativa del Deposito.

6) Modalitá di erogazione: il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati è il 1^ gennaio - 31 dicembre. Le parti convengono che la corresponsione degli importi ad essi collegati, avverrà esclusivamente nei confronti del personale partecipante in forza alla data di corresponsione del premio (maggio). Al personale assunto in corso d'anno il premio sarà erogato in relazione ai mesi interi di servizio prestati nell'anno medesimo (intendendosi per tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni). Si precisa inoltre che per il personale in forza nell'anno di riferimento che abbia evidenziato periodi di assenza in cui non vi sia alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro ai sensi di legge e/o di contratto, il premio verrà erogato in relazione ai mesi di servizio effettivo prestati nel corso dell'anno (intendendosi per tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni).
Per il personale apprendista gli importi di cui sopra verranno corrisposti nelle percentuali di cui all'art. 27, Seconda Parte, vigente C.C.N.L.
Si conferma inoltre che per il personale a tempo parziale gli importi di cui sopra verranno corrisposti in rapporto alla ridotta prestazione contrattualizzata.
Le parti convengono e concordano che tali importi, da ritenersi al lordo delle trattenute di legge, sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 C.C. così come modificato dalla legge 297/82; non rientrano inoltre nel computo della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 CCNL 1994 seconda parte; sono infine esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale.
Gli importi corrisposti sulla base del vigente accordo, per il loro carattere di variabilità ed indeterminabilità, rientrano nella fattispecie di cui all'art. 2 D.L. 67 del 25/03/97 e successive disposizioni di legge e come tali godranno dei benefici contributivi previsti.
L'erogazione degli importi avverrà nel mese di Maggio dell'esercizio commerciale successivo a quello di riferimento.

7) Anticipi: nel mese di maggio dell'anno 2002, 2003 e 2004 ai lavoratori non in prova assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di formazione e

lavoro e di apprendistato, verrà erogato un acconto del premio conseguibile per l'esercizio, il cui ammontare lordo sarà pari a € 250,00 rapportati ad una prestazione a tempo pieno. Tale importo:

1. costituisce anticipo del premio e pertanto verrà erogato con le modalità di cui al punto 6) del presente articolo;
2. sarà recuperato a maggio dell'anno successivo, data di corresponsione del premio maturato per l'anno precedente;
3. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il mese di maggio dell'anno successivo, sarà recuperato dalle competenze di fine rapporto.

Art. 12 PASSAGGI INFRAGRUPPO

In caso di passaggio diretto di un lavoratore da una società del gruppo PAM a Gruppo PAM s.p.a., verrà mantenuta l'originaria anzianità di servizio sia ai fini degli scatti di cui all'art. 112 vigente C.C.N.L., che di eventuali passaggi automatici di livello, che, infine, del decorso dell'eventuale periodo previsto per il salario d'ingresso di cui all'art. 12 del presente accordo.

Art. 13 NORME PERSONALE EX SUPERAL T S.R.L.

1) Orario settimanale; nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 e conferito a Gruppo PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., trova applicazione l'orario settimanale di 37,5 ore (residuando 41,25 ore di permesso retribuito, comprensive della ex festività del 4 novembre).

2) Divisore: fermo restando che il divisore, come previsto dall'art.118 CCNL, è 168, nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 e conferito a Gruppo PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., trova applicazione il divisore convenzionale 163.

3) Ore di lavoro straordinario prestate nelle giornate di domenica: nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 conferito a Gruppo PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., le ore di lavoro straordinario prestate nelle giornate di domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 seconda parte vigente CCNL e con la maggiorazione dell'ottanta per cento della quota oraria della retribuzione.

4) rinnovo libretto sanitario: nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 conferito a Gruppo PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., l'azienda rimborserà le spese sostenute per il pagamento del ticket di rinnovo del libretto sanitario dietro consegna di regolare ricevuta.

5) indennità economiche: tutte le indennità percepite alla data di stipula del presente accordo dal personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 conferito a Gruppo PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c. (ad esempio indennità di pronto intervento, di funzione, di professionalità, di mancato turno, di reperibilità) vengono assorbite fino a concorrenza dalle corrispondenti indennità previste dalla contrattazione nazionale o integrativa Gruppo PAM s.p.a. Le eventuali maggiori somme o le indennità non contemplate dalla contrattazione integrativa Gruppo PAM s.p.a vengono riconosciute a titolo di assegno ad personam, assorbibile unicamente in caso di passaggio di livello o di aumento delle indennità corrispondenti previste dal C.I.A. Gruppo PAM o dalla istituzione di indennità corrisposte per analogo titolo.

6) pause: nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 conferito a Gruppo PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., la pausa giornaliera retribuita di cui all'art. 8 precedente viene fissata in 20'.

Art. 14 TESTO UNICO CONTRATTUALE

Entro dodici mesi dalla data di stipula del presente accordo le Parti si impegnano a verificare le condizioni per formalizzare un testo unico della contrattazione integrativa Gruppo PAM s.p.a. vigente.

Art. 15 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore alla data odierna e scadrà il 31 marzo 2005. Con la sottoscrizione del presente accordo, che per tutto il periodo della sua validità dev'essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, le Parti si danno atto e concordano che:

1. dalla data odierna cessa la validità della contrattazione integrativa aziendale Superal T s.r.l. nei confronti del personale conferito ex art. 47 legge 428/1990 a Gruppo PAM s.p.a. mentre restano confermate le norme della precedente contrattazione integrativa aziendale Gruppo PAM non sostituite dal presente accordo.
2. è stato avviato il processo della omogeneizzazione dei diversi trattamenti collettivi Superal T s.r.l. e Gruppo PAM s.p.a. prevista dall'accordo sindacale 18 maggio 1998 e dal verbale dei lavori della Commissione Bilaterale recepito nell'accordo 12.12.2000.

Gruppo PAM s.p.a

_____

Filcams-CGIL

_____

Fisascat-CISL

_____

Uiltucs-UIL

_____