Verbale di accordo

Il giorno 27 luglio 2006 si sono incontrati a Roma la Upim Srl rappresentata, dai Sigg. M. Bressan e P. Maldini, e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. Filcams-CGIL, Fisascat-CISL ed Uiltucs-UIL, rispettivamente nelle persone dei Segretari Sigg. M. Meschieri, G. Pirulli e M. Marroni, al fine di continuare il confronto per la contrattazione Integrativa Upim.

PREMESSO

- che UPIM Srl e le Segreterie Nazionali di Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL riconoscono che l'impegnativo piano di rilancio intrapreso dall'Azienda - avente come obiettivo il recupero di redditività e lo sviluppo della rete di vendita Upim - si sta realizzando partendo da una situazione iniziale dell'Azienda, in termini di andamenti commerciali e finanziari, molto difficile e preoccupante;
- che UPIM Srl e le Segreterie Nazionali di Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL riconoscono che la contrattazione integrativa possa costituire un valido strumento di supporto al piano di risanamento e rilancio intrapreso e quindi, traendo spunto dalla contrattazione pregressa, intendono definire un nuovo assetto contrattuale imperniato sulla tutela e il rispetto del sistema di diritti e doveri dei collaboratori di Upim, questi ultimi elemento fondamentale e imprescindibile per il rilancio dell'Azienda.

TUTTO CIO' PREMESSO

Le parti, dopo approfondita discussione, hanno convenuto quanto segue.

1. L'Accordo Integrativo Aziendale dell'ex Gruppo Rinascente del 7 febbraio 2003. che trova applicazione con riferimento all'intero perimetro dell'azienda Upim Srl e in scadenza al 31 dicembre 2005 rimane in vigore e continua ad esercitare i suoi effetti fino alla sua sostituzione di un nuovo contratto integrativo con le sole integrazioni/modificazioni contenute nel presente accordo.
   I confronti per la stesura del nuovo AIA sostitutivo inizieranno ad ottobre 2006 per auspicabilmente concludersi entro il 31 marzo 2007.

2. In materia di organizzazione del lavoro (in sostituzione art. 16 vigente AIA) le Parti si danno reciprocamente atto che tale materia contribuisce all'interno di tutte le articolazioni dell'azienda e in particolare a livello delle singole unità produttive al raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso soluzioni organizzative che pongano al centro anche la valorizzazione del contributo fornito dai dipendenti dell'azienda.

   Le Parti confermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi pertanto a modelli che valorizzino la professionalità dei dipendenti migliorandone complessivamente condizioni di vita e di lavoro, proponendosi altresì di elevare la qualità e funzionalità del servizio alla clientela quale presupposto indispensabile al raggiungimento di più elevati standard di redditività, produttività ed efficienza, da realizzarsi anche attraverso una equilibrata ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro.

Alla luce del piano di sviluppo presentato dall'azienda nel mese di novembre 2005, che comporta rilevanti modificazioni per quanto attiene il posizionamento dell'azienda sul mercato in relazione agli assortimenti, alla logistica, allo sviluppo dell'attività commerciale e, soprattutto, all'attenzione nei confronti del cliente - attraverso un'organizzazione più adeguata ai diversi picchi commerciali -, le Parti convengono che si attuino confronti a livello decentrato finalizzati al raggiungimento di intese che perseguano tali obiettivi.

Qualora l'Azienda ritenga di dover effettuare rilevanti modifiche all'organizzazione del lavoro attiverà i confronti previsti dal comma precedente, con la finalità di adeguare tempestivamente l'organizzazione alle mutate esigenze. Tali confronti dovranno esaurirsi entro 30 giorni dall'attivazione degli stessi.

In tali confronti si potranno affrontare anche le strumentazioni contrattuali idonee a favorire un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e del disagio connessi alle prestazioni lavorative domenicali e festive, nonché i modelli organizzativi e le tipologie d'impiego maggiormente utili al raggiungimento di tali obiettivi specifici in un quadro di economicità ed efficienza.

Fermo restando che l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale è pari a 38 ore per i dipendenti a tempo pieno, le Parti convengono la sperimentazione di un sistema di flessibilità plurisettimanale di orario di seguito descritto.

"Fermo restando quando previsto all'art.120 del CCNL del Terziario della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004, per fare fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa connesse ai flussi di clientela, previa comunicazione ai lavoratori interessati e alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo l'azienda potrà realizzare regimi di orario flessibile in particolari periodi dell'anno che prevedano prestazioni lavorative che si estendano sino al limite di 42 (quarantadue) ore settimanali per un massimo di 14 (quattordici) settimane nel corso dell'anno solare. La comunicazione di tale variazione di orario dovrà precedere di almeno 15 giorni l'effettiva realizzazione della modifica organizzativa. La comunicazione trasmessa al lavoratore deve contenere anche indicazione della modalità attraverso cui le ore prestate in più vengano recuperate in periodi dell'anno contraddistinti da una minore intensità lavorativa.
Resta inteso che nei periodi di estensione della prestazione lavorativa settimanale le ore di lavoro straordinario inizieranno a decorrere dal superamento dell'orario settimanale indicato.
Di converso, nei periodi di recupero, le ore straordinarie inizieranno a decorrere dal superamento dell'orario di lavoro settimanale ridotto stabilito."

3. Attesa la particolare "formula commerciale" cui tende la Upim Srl e la conseguente unicità delle funzioni allocate al 4° livello contrattuale si conviene che vengano meno le classificazioni 4 super e 4 extra. Le differenze retributive acquisite verranno mantenute a titolo individuale ed assorbite solo in caso di passaggio a livello superiore.

4. Transitoriamente, in attesa di definizione nell'ambito della trattativa per il rinnovo dall'A.I.A., le Parti convengono di sospendere l'applicazione del trattamento

previsto dal punto b del capitolo "riduzione dell'orario di lavoro per maggiore utilizzo degli impianti" previsto dall'AIA '89 e successive modifiche.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 82 del CCNL (clausole flessibile ed elastiche) le Parti convengono che l'indennità forfetaria ivi stabilita viene elevata a 240€. Conseguentemente le Parti convengono che con decorrenza 1° agosto 2006 quanto riportato in materia di maggiorazione percentuale e di tempi di preavviso dall'art. 19 del vigente AIA decade.

6. Le Parti convengono che il meccanismo di salario denominato "Premio di Progresso", previsto per Upim nell'AIA 7 febbraio 2003 (e la cui applicazione è cessata il 31/12/2005) non è in grado di rappresentare un utile riferimento alla luce del modificato contesto operativo e commerciale dell'Azienda. Tenuto conto della situazione particolare in cui versa la Società, le Parti concordano di definire nell'ambito del nuovo AIA Upim di cui al paragrafo 1) un nuovo "Premio di Risultato" che possa trovare applicazione dal 1° gennaio 2008.

L.c.s.

L'Azienda

Filcams-Cgil

Fisascat-Cisl

Uiltucs-Uil