IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 3 luglio 2015, presso l'hotel Universo, sito in Roma, Via Principe Amedeo n. 5/b, si sono incontrate:

- Autogrill S.p.A. rappresentata dai sigg.ri Alessandro Preda, Riccardo Orlandi e Saverio Secondulfo (di seguito, anche: Azienda);

- le Segreterie Nazionali delle OO.SS. di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, nelle persone dei sigg.ri Cristian Sesena, Giovanni Pirulli e Elena Maria Vanelli, Marco Marroni, (di seguito, anche: OO.SS.),
con la partecipazione delle RSA/RSU e delle strutture territoriali,

PREMESSO CHE

- il contesto economico dal 2008 segna una forte depressione dei consumi e del traffico su tutto il territorio nazionale con pesanti ricadute sul business della ristorazione dentro e fuori autostrada;
- il business di Autogrill S.p.A. in Italia genera un significativo assorbimento finanziario, funzionale all'esercizio dell'attività e per sostenere il piano di investimenti;
- negli ultimi 36 mesi Autogrill S.p.A. si è trovata a dovere effettuare una selezione delle proprie presenze riconfigurando pesantemente il portafoglio locali tramite cessazioni e/o cessioni di attività;
- il costo lavoro costituisce un'importante voce nel conto economico dei singoli locali e dell'Azienda;
- nel quinquennio 2015-2019 oltre il 70% delle concessioni autostradali dell'Azienda saranno oggetto di scadenza e conseguente gara per il rinnovo;
- Autogrill S.p.A. ha presentato un piano industriale che prevede investimenti, azioni commerciali, azioni sul costo prodotto ed interventi su rents & royalties e sul costo lavoro, volte al rilancio dell'Azienda in Italia per invertire il trend negativo, come presupposto per tornare ad un attivo sviluppo del business nonché salvaguardare i livelli occupazionali.

Le OO.SS. e Autogrill S.p.A. condividono che il personale costituisca assieme agli investimenti ed all'innovazione una delle leve strategiche per il rilancio dell'Azienda e, pertanto, ritengono opportuna una rivisitazione del Contratto Integrativo Aziendale, al fine di renderlo coerente con le sfide del citato piano industriale, introducendo meccanismi di "pay for performance" (variabilizzazione) e di welfare.

Le OO.SS. sottolineano, inoltre, l'importante contributo del nuovo percorso di relazioni industriali appena avviato nonché gli sforzi del personale per sostenere tale piano e fare fronte alla citata situazione di crisi, sia attraverso il proprio contributo professionale, sia attraverso le innovazioni introdotte dalla presente intesa.

Le Parti, pertanto, con il presente accordo intendono riaffermare il valore strategico di corrette e moderne relazioni sindacali che vedano costantemente al centro il confronto, la partecipazione ed il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le proprie RSA/RSU.

In tale prospettiva le Parti condividono, inoltre, l'obiettivo di proteggere gli attuali livelli occupazionali attraverso azioni di monitoraggio e dialogo in merito al riordino dei servizi oil e food & beverage nei sedimi autostradali determinato dall'Atto di Indirizzo del Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture e del Ministero dello Sviluppo Economico del 29 gennaio 2015.

Dopo ampia condivisone degli obiettivi, sfide e necessità le Parti sono giunte alla sottoscrizione della presente intesa che costituisce il nuovo **Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.)**, il quale annulla e sostituisce a tutti gli effetti, tutti i precedenti contratti collettivi stipulati tra l'Azienda e le OO.SS. a livello Nazionale ed in essere alla data della presente ipotesi di accordo e, quindi, il verbale di accordo del 2 dicembre 1988 e tutti i precedenti accordi in esso confluiti a seguito di collazione, il verbale di accordo del 1° ottobre 1996, l'ipotesi di accordo del 20 novembre 2001 poi tramutatasi in verbale di accordo, l'ipotesi di

accordo del 18 e 19 luglio 2006 poi tramutatasi in verbale di accordo, fatti salvi per i richiami a capitoli/istituti previsti dalla precedente contrattazione collettiva integrativa nazionale espressamente qui previsti.

Restano in vigore, fino alla loro naturale scadenza, gli accordi territoriali e/o di unità di vendita laddove presenti.

1. DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, ferme restando le reciproche autonomie, intendono sviluppare un sistema di relazioni sindacali e di meccanismi destinati a facilitare la fruizione dei diritti d'informazione, anche tenuto conto delle previsioni e indicazioni contenute nel CCNL del settore Turismo Pubblici Esercizi, improntato alla reciproca correttezza e trasparenza, finalizzato ad un dialogo e confronto fra le Parti utile a favorire la comprensione e le soluzioni più idonee ai problemi aziendali e dei Collaboratori, che consenta di conseguire la più efficace e competitiva presenza sul mercato dell'Azienda sia in termini di efficienza che di soddisfazione delle esigenze del Cliente.

Quanto sopra potrà richiedersi senza duplicazione né di competenze né di oneri aggiuntivi per l'Azienda, in un articolato d'incontri sia a livello nazionale che di unità di vendita.

Le Parti convengono in particolare che l'Azienda fornisca alle OO.SS. Nazionali, in apposito incontro da tenersi di norma nel mese di Maggio, informazioni sull'andamento e sulle prospettive aziendali con particolare riferimento al fatturato e ai risultati gestionali, all'evoluzione degli organici articolati per tipologie, agli investimenti realizzati o da realizzarsi, sia avuto riguardo a ristrutturazioni che a nuove unità di vendita, ai piani di sviluppo e commerciali, all'andamento del Premio di Risultato e dei suoi singoli parametri concordati nel presente accordo.

A livello di unità produttiva potranno realizzarsi momenti di confronto preventivo finalizzato anche al raggiungimento di eventuali intese, formalizzate relativamente a problematiche legate a:

- ristrutturazioni;
- piano ferie annuale;
- modifiche all'articolazione dell'orario di lavoro del punto di vendita;
- ore supplementari;
- significative innovazioni: di prodotto, di tecnologia, di processo;
- dismissioni e scadenze concessioni;
- franchising;
- terziarizzazione;
- modifiche significative di organizzazione del lavoro,

oltre al monitoraggio relativo all'andamento dei parametri che costituiscono il Premio di Risultato, così come previsto nello specifico capitolo.

Le Parti confermano che il sistema dei diritti di informazione e di relazioni sindacali così come descritto e definito risponde al comune obiettivo sia di agevolare il passaggio di informazioni a livello nazionale e/o di punto di vendita, che di rendere esigibile il confronto costruttivo/preventivo, relativamente alle problematiche a livello locale.

Le Parti concordano, inoltre, nell'ipotesi in cui il confronto preventivo a livello di punto di vendita dovesse configurare posizioni fra loro contrastanti e non conciliabili, di rendere parimenti esigibile un ulteriore confronto, ricorrendo reciprocamente al livello di responsabilità immediatamente superiore a quello in cui è avvenuto l'originario confronto, sempre al fine di prevenire e/o ricomporre eventuali conflitti.

Le Parti procederanno annualmente a valutare gli effetti della presente procedura.

2. DIRITTI SINDACALI

L'Azienda riconosce le strutture sindacali aziendali, le RSU o, in alternativa, le RSA.

L'Azienda estenderà la tutela prevista dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 ai dipendenti dei locali con meno di 15 addetti.

Viene riconosciuto il diritto di assemblea, di cui all'art. 20 della citata legge 300/70, presso una sola unità produttiva, ai dipendenti della stessa Azienda in forza presso diverse unità produttive, salvaguardando la continuità del servizio nei locali di appartenenza dei partecipanti all'assemblea interaziendale.

Le ore retribuite per permessi alle RSA o ai componenti di RSU delle OO.SS. firmatarie della presente intesa, sono stabilite nella misura di tre per ogni dipendente in forza a tempo indeterminato.

Su richiesta scritta delle OO.SS. territoriali, l'utilizzazione del monte ore assegnato potrà essere realizzato anche per gruppi di più locali.

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che abbiano sottoscritto la relativa delega.

L'importo di tale contributo associativo verrà versato secondo le indicazioni delle OO.SS. Nazionali interessate.

3. SICUREZZA

Le Parti convengono, di riconfermare la Commissione tecnica congiunta a livello nazionale e concordano nel ritenere e considerare la sicurezza e la tranquillità personale di tutti gli operatori, quali beni principali da tutelare e preservare attraverso l'adozione di misure specifiche a ciò indirizzate.

Le Parti convengono quanto segue in ordine alla Commissione tecnica congiunta:

- sarà composta da 6 componenti designati dalle OO.SS. Nazionali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS UIL e 6 di nomina aziendale;
- potrà avvalersi di esperti esterni indicati di comune intesa dalle Parti;
- si riunirà periodicamente due volte l'anno, orientativamente una volta prima del periodo pasquale e la seconda sul finire dell'anno, ferma restando la possibilità di riunirsi in via straordinaria qualora si verificassero eventi la cui gravità oggettivamente lo richieda;
- le riunioni sono valide con la presenza di almeno sette componenti, di cui almeno tre di parte sindacale;
- di ciascuna riunione verrà redatto apposito verbale;
- i componenti di parte sindacale potranno formulare proposte e osservazioni sulle decisioni dell'Azienda in materia;
- potrà assumere decisioni vincolanti per le Parti con il parere favorevole di almeno sette componenti;
- le spese di funzionamento relative all'effettuazione delle riunioni sono a carico dell'Azienda;
- i permessi retribuiti dei componenti dipendenti dall'Azienda, necessari alla partecipazione alle riunioni, non sono computabili nel monte ore relativo alle singole unità di vendita.

L'Azienda fornirà alla Commissione l'elenco semestrale completo di tutti gli episodi di piccola delinquenza e criminalità verificatisi nei locali in cui viene espletata l'attività di Autogrill S.p.A.; tale elenco sarà realizzato sulla base delle segnalazioni dei dipendenti formulate nell'apposito registro istituito presso ciascuna unità di vendita, garantendo un uso riservato delle stesse e verrà integrato da segnalazioni circostanziate che potranno essere presentate anche dalle OO.SS. firmatarie della presente intesa.

Alla Commissione sono demandati i seguenti compiti:

- individuare le zone o le unità di maggiore criticità, nonché le soluzioni e gli interventi prioritari e più idonei in relazione alla tipicità ed alla ricorrenza degli episodi contrari alla sicurezza delle persone e delle cose;
- informare di tali soluzioni sia le autorità amministrative locali e di pubblica sicurezza per l'adozione del provvedimenti conseguenti, sia le Società petrolifere e quelle che gestiscono i tronchi autostradali, nonché le OO.SS. competenti per territorio e le RSA/RSU;
- procedere in via istituzionale al monitoraggio di situazioni critiche raccolte attraverso specifica modulistica, compilata localmente, anche sulla base delle segnalazioni contenute nel registro istituito presso ciascun punto vendita e costantemente aggiornate, e potrà formulare suggerimenti e proposte a carattere di intervento sulle istituzioni, tecniche e organizzative, finalizzati a configurare possibili soluzioni che l'Azienda si impegna ad esaminare ed alle quali fornirà risposta di norma entro i 30 giorni successivi. Più specificatamente nei locali direttamente interessati e per il periodo in cui si manifesteranno i fenomeni sopra ricordati, l'Azienda interviene sia utilizzando specifiche intese con gli Enti preposti alla Sicurezza (Polizia Stradale e Questure), sia utilizzando società di vigilanza esterne, sia attuando altre iniziative idonee.

Qualora il dipendente o i dipendenti del turno notturno ritenessero necessario, in presenza di reale pericolo imminente per la sicurezza personale o l'integrità della struttura, procedere a temporanea chiusura dell'esercizio, l'Azienda verificato l'evento anche sulla scorta di una relazione dettagliata compilata dal dipendente o dai dipendenti, provvederà qualora lo ritenga necessario, ad inoltrare esposto all'Autorità competente.

4. D.LGS 81/08

Le Parti recepiscono e confermano all'interno della presente intesa, sia quanto previsto dal medesimo capitolo nel verbale di accordo del 1° ottobre 1996, che quanto definito nell'accordo siglato il 29 luglio 1999 relativo all'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (vedi: allegato 1).

Confermano, altresì, l'impegno a che la formazione necessaria si sviluppi e venga erogata preferibilmente attraverso le strutture paritetiche rappresentate dagli Enti Bilaterali Territoriali laddove questi ultimi siano in grado di garantirla.

Le Parti convengono sulla necessità di istituire un'apposita "Commissione" a livello Nazionale, composta da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa oltreché da almeno tre Rappresentanti dell'Azienda, avente lo scopo di monitorare l'andamento del sistema di gestione "salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" ai sensi del D.Lgs 81/08.

In tale occasione, saranno fornite anche informazioni sulle azioni che l'Azienda intende intraprendere in materia.

La Commissione si riunisce, di norma, una volta all'anno. Le spese di funzionamento relative all'effettuazione delle riunioni sono a carico dell'Azienda; i permessi retribuiti dei componenti dipendenti dall'Azienda, necessari alla partecipazione alle riunioni, non sono computabili nel monte ore relativo alle singole unità di vendita.

5. PARI OPPORTUNITA'

Le Parti convengono di mantenere una Commissione per le "Pari Opportunità" composta pariteticamente da sei rappresentanti designati dall'Azienda e sei rappresentanti designati dalle OO.SS. Nazionali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS UIL.

La Commissione avrà l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca al fine di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici, nonché le misure atte a superarle.

L'Azienda fornirà annualmente i dati relativi all'andamento dell'occupazione, disaggregati ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 125/1991.

Inoltre la Commissione, attraverso lo studio e l'approfondimento della legislazione vigente in materia, valuterà la individuazione di misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile, anche attraverso lo studio e la promozione di specifici progetti di azioni positive, ricercando possibili finanziamenti, sia nazionali che internazionali.

L'Azienda si farà carico di eventuali oneri relativi ad altre iniziative concordate in Commissione, nonché dei permessi retribuiti necessari per la partecipazione alla stessa.

Le Parti prevedono relativamente all'istituto dei "Congedi Parentali", di avviare un percorso di confronto finalizzato all'inserimento della maternità ad ore.

6. TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale dovranno essere improntanti alla reciproca correttezza.

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea in tema di Tutela della Dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, l'Azienda si impegna ad attuare tutte le iniziative atte a prevenire e scoraggiare atteggiamenti offensivi e lesivi della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, contrastando fermamente qualsivoglia discriminazione di genere, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, o legata a condizioni personali e sociali.

Per molestia sessuale si intende ogni tipo di comportamento a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o scritto.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti l'Azienda continuerà a favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato sul rispetto e sulla reciproca correttezza.

Qualora si verifichino episodi che rientrino nella materia di cui al terzo comma, la lavoratrice o il lavoratore potranno denunciare tali episodi alla Direzione HR, anche attraverso la propria Organizzazione Sindacale e/o la RSU/RSA.

L'accertamento dei fatti avverrà nel pieno rispetto dei diritti di legge e di contratto garantendo l'adeguata riservatezza.

7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro delle singole unità di vendita sarà oggetto di confronto finalizzato al raggiungimento di un'intesa tra l'Azienda e le OO.SS. e le RSA/RSU dei singoli locali, finalizzandola agli obiettivi di efficienza e produttività, d'arricchimento professionale dei lavoratori, di servizio alla clientela, di equa ripartizione dei carichi e dei ritmi di lavoro, di bilanciamento vita-lavoro.

Attraverso l'organizzazione del lavoro le Parti convengono di dare risposta ai problemi specifici dell'Azienda, alla programmazione delle ferie e del loro smaltimento, alle punte stagionali, alla variabilità dei flussi di

clientela concordando e programmando con gli organismi sindacali la distribuzione individuale e collettiva degli orari di lavoro stagionali, anche attraverso l'adozione temporaneamente concordata, di orari di lavoro per il personale a part time superiori all'orario contrattuale individuale.

Le Parti, altresì, condividono che il lavoro notturno nelle sue implicazioni in materia di presidio, sicurezza, disagio, qualità del servizio al cliente, sarà oggetto di confronto in relazione alle peculiarità locali.

8. DISTRIBUZIONE ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro del personale full time è distribuito, di norma, su cinque giorni; le modalità di applicazione degli orari di lavoro e la distribuzione dei turni, saranno oggetto di confronto finalizzato al raggiungimento dell'intesa, a livello territoriale tra le RSA/RSU ed i rappresentanti dell'Azienda.

Potranno essere godute, consecutivamente, le due giornate di riposo laddove, tenendo conto delle esigenze dell'Azienda e dei lavoratori, se ne ravvisi la possibilità.

Nell'intento di agevolare una corretta programmazione della propria attività lavorativa, a tutto il personale sarà comunicato, anticipatamente allo svolgimento del turno, un programma di lavoro minimo quindicinale.

9. RIPOSO SETTIMANALE

Ogni cinque settimane di lavoro i dipendenti che prestano servizio nei locali lungo la rete autostradale potranno godere, nel giorno di domenica, uno dei riposi spettanti.

In tal caso, di norma, non potranno essere godute consecutivamente le due giornate di riposo.

10. LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti riconfermano i principi contenuti nel CCNL del settore Turismo Pubblici Esercizi relativamente alle prestazioni lavorative a tempo parziale.

Tale forma contrattuale si dimostra, peraltro, anche idonea ad assicurare occasioni lavorative a categorie di persone quali, essenzialmente, giovani e donne che necessitano di opportunità complementari e/o di parziale sostegno. In tale ottica l'Azienda si dichiara disponibile ad acconsentire alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo successivo al parto e fino al 36esimo mese di età del bambino nonché per 12 mesi in caso di adozione di minori di età fino a 8 anni.

Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo successivo al parto e fino al 36° mese di età del bambino, nonché per 12 mesi in caso di adozione di minori di età fino a 8 anni. La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, su base volontaria, avverrà tenendo conto delle esigenze tecnico produttive del locale di appartenenza e salvaguardando la flessibilità che tale istituto contempla, fermo restando il livello di inquadramento e la professionalità acquisita; la distribuzione dell'orario verrà definita d'intesa con la Direzione del locale anche alla luce delle esigenze manifestate dal/la richiedente. Al termine dell'utilizzo di tale istituto il/la lavoratore/lavoratrice riprenderà l'attività a tempo pieno alle precedenti condizioni.

Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di tempo limitato, per gravi esigenze di salute familiari regolarmente documentate. La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale sarà possibile per l'assistenza a familiari entro il 2° grado civile di parentela e per un periodo massimo di 4 mesi non ripetibile, tenuto conto delle esigenze tecnico produttive del locale di appartenenza e salvaguardando le flessibilità che tale istituto contempla, fermo restando il livello di

inquadramento e la professionalità acquisita. La distribuzione dell'orario verrà definita d'intesa con la Direzione del locale, anche alla luce delle esigenze manifestate dal/la richiedente. Qualora per esigenze tecnico-organizzative non fosse possibile concedere il periodo di trasformazione richiesto se non parzialmente, il richiedente, nel caso permanessero ragioni di necessità, potrà richiederne il completamento al venir meno delle esigenze tecnico-organizzative che ne avevano impedito l'integrale accoglimento. Al termine dell'utilizzo di tale istituto il/la lavoratore/lavoratrice riprenderà l'attività a tempo pieno alle precedenti condizioni.

Le Parti, inoltre, hanno introdotto nell'organizzazione aziendale, la tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale verticale annuo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con distribuzione dell'orario orizzontale, verticale o misto.

Un corretto quadro di riferimento organizzativo nelle singole unità di vendita viene dato dal sistema degli orari di lavoro del personale a tempo parziale che contiene l'indicazione puntuale della distribuzione dell'orario in base a turni settimanali alternati, a valere sia per il personale già in forza, che per quello di futura assunzione.

Al fine di procedere all'indicazione di cui al comma precedente, gli orari di lavoro individuali come sopra indicati verranno definiti nell'ambito di incontri a livello di unità di vendita, avuto riguardo agli aspetti di carattere organizzativo del punto di vendita, relativamente all'insieme degli occupati e avuto riguardo delle esigenze di eventuali lavoratori che abbiano un regolare rapporto lavorativo in essere debitamente documentato. In tale occasione le Parti potranno anche valutare la possibilità di incrementare, in presenza di comprovate esigenze organizzative e/o produttive, l'orario di lavoro per il personale part time con orario fino a 20 ore settimanali.

Il sistema degli orari di lavoro del personale a tempo parziale, in base ai turni settimanali alternati anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 68 del vigente CCNL del settore Turismo Pubblici Esercizi, risponde ai sotto elencati criteri:

- il numero di settimane alternate prevedibili per ogni singolo contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, di norma, essere compreso tra 2 e 4 settimane e, comunque, non superiore a 5;
- nel caso di turnazione su 2 settimane alternate non saranno previste settimane di attività notturna;
- in caso di turnazione su 3 o più settimane potrà essere prevista una sola settimana con attività notturna;
- per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro di 24 ore settimanali, il turno notturno si svolgerà su 3 giorni lavorativi di 8 ore ciascuno;
- per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro settimanale di 20 o 28 ore, la settimana con attività notturna dovrà prevedere 2 o 3 turni notturni di 8 ore e le restanti 4 ore in orario non notturno.

In relazione alla peculiarità dei flussi di attività ed alla necessità di assicurare adeguati livelli di servizio, il riposo settimanale sarà attribuito, negli specifici orari individuali, con le modalità che seguono, al fine di consentirne la determinabilità nell'ambito dei turni assegnati. Per i lavoratori part time il cui giorno di riposo settimanale sia stato attribuito in giorno diverso dalla domenica, l'Azienda garantirà, anche attraverso l'applicazione delle clausole flessibili, il godimento di un giorno di riposo nella giornata di domenica ogni 5 settimane, compensando in tal modo la maggiorazione prevista dal successivo capito "clausole flessibili", che pertanto non trova applicazione.

In caso di orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali, sarà comunque garantito un riposo settimanale nella giornata di domenica, ogni 5 settimane. Nel caso di turnazione su cicli composti da un numero di settimane inferiori a 5, sarà parimenti garantito un riposo domenicale nella quinta settimana. In tal caso le ore di lavoro previste nella giornata di domenica dall'orario individuale, saranno prestate in una delle giornate di riposo previste per tale settimana.

Clausole flessibili. Le Parti, tenuto conto delle disposizioni legislative vigenti, intendono procedere alla definizione delle modalità di applicazione delle clausole flessibili relativamente alla prestazione lavorativa del personale a tempo parziale.

Ferma restando l'indicazione della durata della prestazione lavorativa giornaliera, settimanale, mensile e annuale e della collocazione dell'orario in un sistema articolato su turni settimanali alternati quale quello aziendale, il lavoratore sarà invitato a sottoscrivere un apposito patto di flessibilità in cui si impegna alla variazione delle collocazioni dell'orario previsto dal contratto individuale (clausola flessibile) alle seguenti condizioni:

- la collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella prevista nel contratto individuale, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo;
- il termine di preavviso è di almeno 2 giorni;
- a fronte dell'effettivo svolgimento delle variazioni temporali di orario di lavoro richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili, per ogni ora di lavoro ordinaria prestata al di fuori degli orari giornalieri o settimanali concordati, verrà riconosciuta una maggiorazione sulla retribuzione pari all'1% della retribuzione di fatto in presenza di un preavviso superiore a 7 giorni di calendario; pari al 2% della retribuzione di fatto in presenza di un preavviso compreso tra 7 e 4 giorni di calendario; pari al 5% della retribuzione di fatto in caso di un preavviso inferiore a 4 giorni di calendario; la maggiorazione è comprensiva delle incidenze degli istituti contrattuali e di legge indiretti e differiti.

Il lavoratore potrà dare disdetta alle clausole flessibili, anche in via temporanea, a fronte delle seguenti motivazioni:

- comprovata altra attività lavorativa annualmente certificata o per la sua durata, se trattasi di attività lavorativa a tempo determinato;
- figli di età inferiore ai 36 mesi di vita nonché per 12 mesi in caso di adozione di minori di età fino ad 8 anni;
- diritto allo studio con obbligo di frequenza, debitamente comprovato;
- gravi motivi di salute documentati dalle strutture sanitarie pubbliche;
- lavoratori che debbono dare assistenza ex L. 104/92, a familiari con handicap;
- documentati casi di affidatari unici o congiunti di figli fino all'età di 14 anni.

Tale disdetta dovrà essere richiesta in forma scritta, decorsi almeno sei mesi dalla sottoscrizione del patto, e dovrà prevedere non meno di un mese di preavviso.

Sarà possibile inoltre, nella percentuale massima annua del 5% dei richiedenti della Provincia, dare disdetta dal patto di flessibilità anche in assenza delle motivazioni specifiche sopra indicate, utilizzando le medesime modalità. Per la determinazione degli aventi diritto si farà riferimento al momento di presentazione della richiesta.

Non sono considerati applicazione di clausole flessibili i cambi turno concessi dalla Direzione, definiti tra i dipendenti per sopperire ad esigenze personali, ai quali quindi non andrà applicata la maggiorazione prevista dalle clausole flessibili. Per tali casi sarà dai dipendenti interessati utilizzata l'apposita modulistica. Non sono parimenti considerati rientranti nell'applicazione di clausole flessibili eventuali cambi turno finalizzati alla partecipazione ad attività formative di aula o di training specifico, qualora necessiti la presenza e la guida di personale specializzato e/o del tutor.

11. LAVORO NOTTURNO

Con decorrenza dal 1° luglio 2015, si conviene che per orario notturno si intende quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00 del mattino e, pertanto, la maggiorazione oraria del 25% prevista per le prestazioni effettuate in orario normale notturno decorrerà dalle ore 23.00.

12. FERIE

Tutti i lavoratori che prestano il loro servizio nei punti vendita dell'Azienda, potranno usufruire da giugno a settembre di due settimane continuative di ferie/permessi.

13. MALATTIA

Fermo restando quanto previsto dall'art 322 del vigente CCNL del settore Turismo Pubblici Esercizi, l'Azienda riconosce il pagamento al 100% dei primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), per i primi cinque eventi nell'anno di calendario.

Sono esclusi da tale computo:

- i ricoveri ospedalieri;
- i day hospital;
- le emodialisi;
- comprovate terapie salvavita;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatesi durante il periodo di gravidanza;
- gravi cardiopatie e gravi malattie polmonari, la cui gravità viene comprovata e certificata dal S.S.N. nonché dal Medico Competente;
- la sclerosi multipla o progressiva, la SLA e le malattie oncologiche, con certificazione medica del S.S.N. attestante la sussistenza di una delle predette patologie.

L'elenco di cui sopra potrà essere rivisto, mediante accordo tra le Parti, qualora se ne ravisasse la necessità, a richiesta di una delle stesse.

Ai fini dell'applicazione del regime di cui al presente capitolo e per il computo degli eventi morbosi utili, le ipotesi di continuazione e ricaduta della stessa malattia sono considerati un unico evento.

14. INTEGRAZIONE MALATTIA

Al fine di garantire la copertura assicurativa previdenziale all'evento di malattia che superi i 30 giorni di calendario, al ricovero ospedaliero ed alla convalescenza post operatoria, l'Azienda erogherà una quota retributiva integrativa pari ad € 2,50 (due/50) per ogni settimana non diversamente coperta da contribuzione.

15. CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'Azienda conserverà il posto di lavoro agli infortunati sul lavoro, nonché ai malati con gravi patologie oncologiche, sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante al Medico competente, nel rispetto della legislazione vigente.

16. TRASFERTA

Al personale in trasferta fuori dalla circoscrizione del Comune ove ha sede l'esercizio presso il quale è in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e alloggio, liquidato in base a note documentate sulla base delle policy aziendali.

Su richiesta del personale in trasferta sono possibili accordi forfettari tra le parti.

Le ore effettive di viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore, quelle eccedenti saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

17. TRASFERIMENTI

Si conviene che i trasferimenti fuori del Comune in cui è sito il locale, potranno essere attuati nell'ambito delle norme vigenti, tenendo presenti le particolari situazioni che determinano la consensualità del trasferimento.

Fatti salvi i casi di consensualità, i trasferimenti del personale saranno esaminati preliminarmente con le OO.SS. aziendali per verificare l'effettiva natura esclusivamente tecnico e/o organizzativa e/o produttiva del trasferimento.

Al personale trasferito per esigenze dell'Azienda da un esercizio all'altro, sito in diversa località e sempre che il trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese per mezzi di trasporto per sé e per i familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento verrà corrisposta:

a) una somma pari a 100 ore di retribuzione di fatto se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento;
b) una somma pari ad una mensilità lorda se capo famiglia con congiunto a carico che lo segua nel trasferimento;
c) una somma pari a mezza mensilità lorda in aggiunta a quanto previsto al punto b) per ogni ulteriore congiunto a carico che lo segua nel trasferimento, fino al raggiungimento massimo di 3 mensilità di retribuzione qualsiasi sia il numero dei congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento.

Qualora in relazione al trasferimento, il personale interessato per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto della propria abitazione, sempreché questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'Azienda.

18. VITTO

Il personale che svolge l'attività nei locali muniti di ristorante potrà consumare, per ogni giornata di presenza, un pasto composto da un primo, un secondo, un contorno, una porzione di frutta ed una bevanda, con l'esclusione di piatti speciali.

Nei locali nei quali non è possibile la consumazione del pasto come sopra definito, potrà essere consumato o un menù tra quelli presenti in offerta al pubblico, o tre pezzi, frutta compresa, con una bevanda.

La consumazione del pasto per il personale con prestazione lavorativa superiore alle 6 ore che svolge attività nei locali autostradali, avverrà in un tempo massimo di 20 minuti che saranno retribuiti e che faranno parte del nastro orario giornaliero. L'interruzione del lavoro per il pasto sarà segnalato dalla timbratura del badge e così pure la fine dell'interruzione.

L'Azienda opererà per l'attuazione della sostituzione del lavoratore che debba usufruire dei venti minuti della consumazione del pasto, laddove tale sostituzione sia tecnicamente possibile, anche ricorrendo al Responsabile dell'esercizio.

19. PAUSA RETRIBUITA E TEMPO TUTA

Fermo restando quanto previsto al precedente punto, ai fini della consumazione del pasto per il personale operante nel settore autostradale con prestazione lavorativa giornaliera superiore a 6 ore, viene istituita una pausa individuale retribuita della durata di 10 minuti giornalieri, a valere per tutto il personale a tempo parziale e da utilizzarsi in un'unica soluzione all'interno del turno di lavoro se inferiore alle 6 ore giornaliere (orizzontale).

Parimenti viene istituita per il personale a tempo parziale qualora svolga un turno di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere (verticale), e per il personale a tempo pieno operante in turni avvicendati di 8 ore giornaliere, una pausa individuale retribuita della durata di 10 minuti giornalieri da utilizzarsi anche in due periodi di 5 minuti ciascuno collocati rispettivamente nella prima e nella seconda metà del turno giornaliero.

Nelle realtà operative non autostradali ad eccezione della sede, sia per il personale a tempo pieno che per il personale a tempo parziale qualora svolga un turno di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere (verticale), viene istituita una pausa individuale retribuita della durata di 20 minuti, da utilizzarsi in due momenti separati di pari lunghezza (10 minuti) collocati rispettivamente nella prima e nella seconda metà del turno giornaliero, o anche in un'unica soluzione.

Vengono applicati i sotto elencati criteri:

- il godimento della pausa non potrà avvenire in coincidenza di momenti di picco dell'attività commerciale del punto di vendita;
- il godimento della pausa non potrà iniziare o terminare in coincidenza dell'inizio o della fine dell'orario di lavoro giornaliero.

L'utilizzo della pausa deve sempre essere preventivamente dichiarato al proprio Superiore. A livello di unità operativa potranno essere definite specifiche modalità applicative nel rispetto delle linee guida qui definite.

Le Parti riconoscono che nel disciplinare quanto previsto nel presente capitolo "Pausa" hanno inteso anche regolamentare ed indennizzare il tempo di vestizione e svestizione di tutto il personale dipendente.

Per quanto sopra le Parti riconoscono che null'altro sarà dovuto e/o preteso in tal senso.

20. QUADRI

Fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL del settore Turismo e Pubblici Esercizi, l'art 38 del verbale di accordo 2 dicembre 1988 rubricato "Quadri", con decorrenza 1 luglio 2015, è abrogato e annullato a tutti gli effetti.

I Responsabili di unità produttive in forza all'Azienda alla data di stipula della presente intesa ed inquadrati come Quadri, manterranno l'appartenenza a tale categoria, con il mantenimento delle condizioni in essere.

21. TREDICESIMA MENSILITA'

Compatibilmente con le possibilità tecniche, l'Azienda si adopererà per la corresponsione della 13ma mensilità entro il 15 dicembre.

22. QUATTORDICESIMA MENSILITA'

L'erogazione della 14ma mensilità avverrà con le competenze del mese di Giugno.

23. APPRENDISTATO

Le Parti richiamano le disposizioni del verbale di accordo del 22 dicembre 2004, laddove non superate dal vigente CCNL del settore Turismo Pubblici Esercizi (vedi: allegato 2).

24. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

A far data dal 1° luglio 2015 ed in attesa del rinnovo del CCNL del settore Turismo Pubblici Esercizi, il numero complessivo di contratti a termine nell'Azienda, non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato; sono, comunque, esenti dai predetti limiti quantitativi, i casi previsti dalla legge. Questa disciplina, da ritenersi pertanto transitoria, decadrà se sostituita da analoga normativa prevista dal CCNL.

Qualora ciò non avvenga, le Parti si incontreranno per valutarne gli effetti.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso Autogrill S.p.A., abbia prestato attività lavorativa per un periodo effettivo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'Azienda entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, alla condizione che eserciti questo diritto con atto scritto (raccomandata a.r. o via PEC) indirizzato alla sede direzionale di Rozzano (MI), Strada 5, Palazzo Z - loc. Milanofiori, c.a.p. 20089, entro dieci giorni dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro a termine che ha fatto maturare il diritto oggetto del presente punto.

L'Azienda effettuerà la scelta del lavoratore da assumere a tempo indeterminato, tra tutti coloro che avranno maturato ed esercitato il diritto di precedenza così come sopra esplicitato.

La RSA/RSU potrà richiedere appositi momenti di confronto in merito ai criteri di scelta.

25. VESTIARIO

L'Azienda si impegna a fornire gratuitamente le divise di lavoro.

26. ROTTURE STOVIGLIE

All'infuori dei casi di accertata negligenza nessun addebito sarà fatto ai dipendenti per rotture di stoviglie.

In caso di riscontrato andamento anomalo delle rotture stesse, le Parti si riuniranno per esaminare il problema.

27. DIRITTO ALLO STUDIO

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL settore Turismo Pubblici Esercizi, le Parti concordano sulla possibilità che i lavoratori studenti possano usufruire, seguendo le modalità contrattualmente previste, dei permessi retribuiti ivi previsti anche in un periodo temporale inferiore al triennio.

28. LA DISABILITÀ IN AUTOGRILL

Autogrill S.p.A. si pone l'obiettivo di agevolare e favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili e svantaggiate all'interno della propria organizzazione del lavoro, anche attraverso la definizione e promulgazione di apposita procedura aziendale.

Obiettivo specifico di tale procedura è quello di individuare momenti specifici che permettano di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto di lavoro più adatto.

Tale intento aderisce, quale logico continuum, al concetto cardine della L. 68/99 del "collocamento mirato" e ne rappresenta la concretizzazione a livello aziendale.

Tale procedura pertanto dovrà assicurare, grazie anche all'intervento della struttura medica aziendale:

- l'effettuazione di visita medica mirata e propedeutica all'inserimento;
- l'identificazione delle modalità più coerenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa sia in termini di collocazione oraria che di mansione richiesta.

Per quanto rileva l'accoglienza di clientela disabile, Autogrill S.p.A. concorda con l'esigenza che il proprio personale si relazioni con attenzione, rispetto e sensibilità, modalità comportamentali queste peraltro normalmente utilizzate.

L'Azienda provvederà, nei modi e con gli strumenti opportuni, ad individuare corrette modalità di specifica sensibilizzazione sul tema per i propri collaboratori, anche attraverso specifici interventi formativi.

29. RESPONSABILITÀ SOCIALE

Autogrill S.p.A. fonda le proprie radici sulla convinzione che sia necessario perseguire uno sviluppo sostenibile in modo tale che la performance economica e l'attenzione agli uomini ed all'ambiente siano intimamente legate.

Che si tratti di tutela delle condizioni di lavoro dei propri collaboratori, di sicurezza alimentare o di difesa dell'ambiente, Autogrill S.p.A. si pone l'obiettivo di essere promotore di iniziative a favore dello sviluppo sostenibile e del progresso civile ed economico.

L'azione dell'Azienda in materia di responsabilità sociale si può articolare in iniziative che riguardano:

- lo sviluppo dell'occupazione, anche volto a favorire l'inserimento nel ciclo produttivo di lavoratori appartenenti a categorie deboli;
- la tutela delle condizioni di lavoro, della sicurezza ed integrità fisica dei propri collaboratori, richiedendo lo stesso impegno anche ai propri partners commerciali e fornitori, garantendo il rispetto dei principi sociali fondamentali enunciati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro riguardanti, in particolare, il rifiuto del lavoro infantile e dello sfruttamento minorile, la non discriminazione, la tutela della diversità;
- la garanzia verso i consumatori di prodotti sicuri, favorendo l'ascolto dei clienti per meglio identificare i loro bisogni;
- la riduzione dell'impatto ambientale degli imballaggi, dalla scelta dei materiali al processo di smaltimento e/o loro riutilizzo.

30. WELFARE

A decorrere dal 1° luglio 2015, al solo personale in forza a tempo indeterminato presso i punti di vendita siti sulla rete autostradale, sarà riconosciuto, ogni mese, un buono carburante la cui maturazione è subordinata all'effettiva presenza del lavoratore sull'unità produttiva autostradale, del seguente valore:

- € 5,00 (cinque/00), in caso di effettiva presenza per almeno 10 giorni al mese;
- € 10,00 (dieci/00), in caso di effettiva presenza per almeno 20 giorni al mese.

31. SPECIFICA INDENNITA' AGGIUNTIVA (S.I.A.)

Le Parti convengono che le disposizioni relative al "Personale Operativo – Operatore Pluriservizio" di cui all'ipotesi di accordo del 18 e 19 luglio 2006 poi tramutatasi in verbale di accordo, sono richiamate laddove non superate dalle disposizioni contrattuali previste dal CCNL settore Turismo Pubblici Esercizi nonché dalla legge vigente.

Per il personale inquadrato al 5° livello del vigente CCNL ed avente la qualifica di Operatore Pluriservizio, in forza ad Autogrill S.p.A. con contratto a tempo indeterminato alla data di entrata in vigore del presente verbale di accordo ed a cui viene corrisposta una specifica indennità aggiuntiva di € 20,00 lordi mensili (pro quota per il part time), con decorrenza dal 1° luglio 2015, tale indennità, nell'intera misura maturata da ciascun Operatore Pluriservizio, sarà tramutata in una voce retributiva denominata "superminimo assorbibile" quale anticipazione a fronte di futuri eventuali aumenti derivanti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di settore.

Per il personale che sarà assunto a tempo indeterminato o il cui rapporto sarà trasformato a tempo indeterminato a decorrere dal 1° luglio 2015, la Specifica Indennità Aggiuntiva di € 20,00 (venti/00) lordi mensili (pro quota per il part time), non troverà applicazione ad alcun effetto.

Le Parti convengono sulla necessità di istituire una "Commissione Inquadramenti" a livello Nazionale, composta da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa oltreché da almeno tre Rappresentanti dell'Azienda, avente lo scopo di analizzare gli inquadramenti, gli ambiti e gli effetti delle mansioni promiscue effettivamente prestate, le mansioni svolte nei punti di vendita dell'Azienda e le migliori modalità per le valorizzazioni anche economiche delle stesse, prevedendo eventuali percorsi di qualificazione professionale. La Commissione si riunisce, di norma, una volta all'anno.

32. PREMIO DI PRODUZIONE

Per il personale in forza ad Autogrill S.p.A. con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° luglio 2015, l'importo mensile del "Premio di Produzione" di cui all'art. 20 del verbale di accordo del 2 dicembre 1988 novellato dall'ipotesi di accordo del 20 novembre 2001 poi tramutatasi in verbale di accordo, a far data dal 1° luglio 2015 sarà congelato per la quota maturata da ciascun lavoratore fino a tale data e risulterà figurativamente indicato in identica voce retributiva.

Per l'intera durata di vigenza del presente contratto integrativo aziendale, ovvero dal 1° luglio 2015 e fino al 31 dicembre 2018, il "Premio di Produzione" sarà sterilizzato e non sarà utile al fine del calcolo degli istituti differiti della tredicesima e quattordicesima mensilità (la corresponsione sarà, pertanto, per 12 mensilità), nonché del T.F.R.. In conseguenza di ciò, l'importo congelato non avrà effetti ai fini del calcolo della paga oraria e giornaliera di cui al vigente CCNL del settore Turismo e Pubblici Esercizi.

Dal 1° luglio 2015 al 31 dicembre 2018, il "Premio di Produzione" verrà riconosciuto soltanto per l'effettiva partecipazione al lavoro, considerandosi come tale, a questi effetti, anche la mancata prestazione per festività godute, per ferie godute, per infortuni sul lavoro e per i riposi settimanali di legge.

A far data dal 1° gennaio 2019, per il personale in forza a tempo indeterminato alla data del 1° luglio 2015, il "Premio di Produzione" sarà ripristinato secondo le modalità in essere alla data del 30 giugno 2015.

Per i lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° luglio 2015 che non abbiano interamente maturato l'importo del "Premio di Produzione", nel periodo dal 1° luglio 2015 fino al 31 dicembre 2018 la maturazione del residuo del premio viene temporaneamente bloccata; a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'importo del premio sarà riconosciuto al 100% e verrà trattato secondo le modalità in essere al 30 giugno 2015.

Le Parti stabiliscono, nell'ottica della sostenibilità e con l'obiettivo di favorire ulteriori sviluppi occupazionali, che al personale che sarà assunto dall'Azienda a tempo indeterminato o il cui rapporto sarà trasformato a tempo indeterminato dopo il 1° luglio 2015, il "Premio di Produzione" non troverà applicazione ad alcun effetto.

In occasione del rinnovo del presente CIA, con riferimento al personale assunto a tempo indeterminato dopo il 1° luglio 2015, il tema del "Premio di Produzione" sarà oggetto di confronto tra le Parti con l'obiettivo di valutarne, tenuto conto del futuro scenario competitivo e di mercato e nel rispetto del principio della sostenibilità presente e futura, la possibilità di una sua reintroduzione.

33. TERZO ELEMENTO

Per il personale in forza ad Autogrill S.p.A. con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° luglio 2015 e che presta servizio nei punti di vendita autostradali nonché nella sede direzionale di Rozzano (MI), l'importo mensile del "Terzo Elemento" di cui all'art. 21 del verbale di accordo del 2 dicembre 1988, a far data dal 1° luglio 2015 sarà congelato per la quota maturata da ciascun lavoratore fino a tale data e risulterà figurativamente indicato in identica voce retributiva.

Per l'intera durata di vigenza del presente contratto integrativo aziendale, ovvero dal 1° luglio 2015 e fino al 31 dicembre 2018, il "Terzo Elemento" sarà sterilizzato e non inciderà sugli istituti differiti della tredicesima e quattordicesima mensilità (la corresponsione sarà, pertanto, per 12 mensilità), nonché del T.F.R.. In conseguenza di ciò, l'importo congelato non verrà computato ai fini del calcolo della paga oraria e giornaliera di cui al vigente CCNL del settore Turismo e Pubblici Esercizi.

Per i lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° luglio 2015 che non abbiano interamente maturato l'importo del "Terzo Elemento", nel periodo dal 1° luglio 2015 fino al 31 dicembre 2018 la maturazione del residuo del premio viene temporaneamente bloccata; a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'importo del premio sarà riconosciuto al 100% e verrà trattato secondo le modalità in essere al 30 giugno 2015.

A far data dal 1° gennaio 2019, per il personale in forza a tempo indeterminato alla data del 1° luglio 2015, il "Terzo Elemento" sarà ripristinato secondo le modalità in essere alla data del 30 giugno 2015.

Le Parti stabiliscono, nell'ottica della sostenibilità e con l'obiettivo di favorire ulteriori sviluppi occupazionali, che al personale che sarà assunto dall'Azienda a tempo indeterminato o il cui rapporto sarà trasformato a tempo indeterminato dopo il 1° luglio 2015, il "Terzo Elemento" non troverà applicazione ad alcun effetto.

In occasione del rinnovo del presente CIA, con riferimento al personale assunto a tempo indeterminato dopo il 1° luglio 2015, il tema del "Terzo Elemento" sarà oggetto di confronto tra le Parti con l'obiettivo di valutarne, tenuto conto del futuro scenario competitivo e di mercato e nel rispetto del principio della sostenibilità presente e futura, la possibilità di una sua reintroduzione.

34. PREMIO VARIABILE ANNUO (PVA)

Le Parti convengono di istituire per l'intera durata di vigenza del presente contratto integrativo aziendale, ovvero dal 1° luglio 2015 e fino al 31 dicembre 2018, un "Premio variabile annuo (PVA)" da valere per tutti i lavoratori in forza ad Autogrill S.p.A. con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° luglio 2015 e che abbiano già maturato una quota del "Premio di Produzione" e, ove esistente, del "Terzo Elemento", di cui ai due punti che precedono.

Il massimale del PVA che può anche essere diverso per ciascun lavoratore, è composto dalla somma algebrica degli importi del "Premio di Produzione" e, ove esistente, del "Terzo Elemento", non erogati al singolo lavoratore all'atto della corresponsione della tredicesima e quattordicesima mensilità per effetto della sterilizzazione prevista nei due punti (32. e 33.) che precedono.

Per il solo anno 2015, il massimale del PVA di cui al comma che precede, sarà riproporzionato ai sei mesi di vigenza del nuovo CIA.

Il PVA è legato all'indicatore di bilancio dell'Azienda del c.d. "Flusso gestionale netto" come di seguito calcolato:

Risultato ante imposte oneri finanziari netti dell'esercizio
+ ammortamenti e svalutazioni delle immobilizzazioni, al netto delle rivalutazioni
- plusvalenze + minusvalenze da realizzo di immobilizzazioni
+ variazione del capitale di esercizio
+ variazione netta delle attività e passività non correnti non finanziarie
+ investimenti in immobili, impianti e macchinari e attività immateriali
+ prezzo di realizzo delle immobilizzazioni cedute

= **Flusso gestionale netto**

Il PVA sarà erogato nel mese di maggio di ciascun anno, a coloro che risulteranno in forza nel predetto mese di prevista erogazione.

Il "Premio variabile annuo" maturerà con le seguenti modalità, nel caso di raggiungimento di un flusso gestionale netto:

- da € 10.000.000 fino a € 11.000.000, sarà erogato il 10% del PVA;
- da € 11.000.001 a € 12.000.000, sarà erogato il 20% del PVA;
- da € 12.000.001 a € 13.000.000, sarà erogato il 30% del PVA;
- da € 13.000.001 a € 14.000.000, sarà erogato il 40% del PVA;
- da € 14.000.001 a € 15.000.000, sarà erogato il 50% del PVA;
- da € 15.000.001 a € 16.000.000, sarà erogato il 60% del PVA;
- da € 16.000.001 a € 17.000.000, sarà erogato il 70% del PVA;
- da € 17.000.001 a € 18.000.000, sarà erogato il 80% del PVA ;
- da € 18.000.001 a € 19.000.000, sarà erogato il 90% del PVA;
- oltre € 19.000.000, sarà erogato il 100% del PVA.

Resta inteso che il PVA non si applica nei confronti del personale che sarà assunto a tempo indeterminato o che trasformerà a tempo indeterminato il proprio rapporto di lavoro successivamente alla data del 1° luglio 2015.

Dato il carattere di variabilità e di erogazione "una tantum" del PVA, gli importi erogati non sono utili ai fini del calcolo di alcun istituto legale e contrattuale, in quanto le Parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Di conseguenza, ad essi, si applicherà il particolare regime di decontribuzione previsto dalla legge vigente.

35. SHOPPING BAG

Le Parti convengono che l'Azienda, nel mese di novembre di ciascun anno, erogherà a tutti i propri Collaboratori in forza con contratto a tempo indeterminato, una "Shopping Bag" costituita da prodotti di uso quotidiano, il cui controvalore presso la grande distribuzione è pari ad € 50,00 (cinquanta/00), per l'anno 2015 e di € 100,00 (cento/00) per gli anni 2016, 2017 e 2018.

36. PREMIO DI RISULTATO (P.d.R.)

Le Parti intendono migliorare quanto definito con la precedente contrattazione integrativa aziendale, in merito all'istituzione di un Premio di Risultato quale strumento di partecipazione agli obiettivi ed ai risultati aziendali, presupposto necessario per il miglioramento della sua posizione di competitività nel mercato.

Caratteristiche principali del P.d.R.:

- variabilità, non essendo determinabile a priori ma solo dopo la consuntivazione dei risultati ottenuti;
- stretto legame ai parametri come più sotto individuati ed al loro miglioramento;
- processo di comunicazione utile al coinvolgimento dei lavoratori;
- applicabilità degli stessi parametri con le stesse modalità a tutti i punti di vendita dell'Azienda.

Razionali del cambiamento:

- definire un obiettivo comune che premi potenzialmente tutti i partecipanti, come incidenza percentuale dell'EBITDA sulle vendite totali, non più in valore assoluto; premia la profittabilità ma annulla gli effetti distorsivi in periodi di vendite calanti;
- accentuare il peso delle vendite principali: enfatizzare la prima linea del conto economico come fattore chiave del nostro business, dare un collegamento più stretto all'impatto delle persone sul risultato, premiare attitudini e comportamenti di vendita;
- mantenere il focus sulla qualità integrando indici di qualità effettivamente percepita dal cliente reale con standard di riferimento aziendali internazionali.

Meccaniche:

- introduzione di una soglia di performance nell'ottica di un'equa sostenibilità;
- erogazione quadrimestrale del premio legato alle vendite, per avvicinare il momento della performance al momento dell'erogazione del P.d.R. e rendere comparabili periodi di business di anni diversi;
- allineamento dei lavoratori di Rete e Sede sulle modalità di applicazione del P.d.R.

Schema generale del P.d.R.

Premio teorico:

1.300,00

Quota	Indice	Frequenza	Perimetro	Soglia	Euro
20%	EBITDA % su vendite	Anno	Italia	No	**260,00**

	totali				
60%	Vendite Principali (Main Sales)	Quadrimestre	Punto Vendita	CP del pdv quadr. > CP del pdv quadr. PY *	**780,00**
20%	Qualità (AEA + Customer Satisfaction)	Anno	Punto Vendita***	CP del pdv annuo > CP del pdv annuo PY **	**260,00**

Altre regole:

se il punto di vendita non raggiunge l'obiettivo di "Vendite Principali", ma raggiunge la soglia del Controllable Profit, viene erogato un premio nel quadrimestre pari a € 20,00 (venti/00) lordi;

* locali non comparabili: non si considera la performance del locale ma la performance quadrimestrale della media dei locali comparabili del canale;

** locali non comparabili: non si considera la performance del locale, ma la performance annuale della media dei locali comparabili del canale.

*** ove l'indice di Customer Satisfaction relativo al punto vendita non fosse statisticamente significativo, si useranno le aggregazioni geografiche (es: tratta, canale).

Definizioni degli indicatori

Indicatori economici

A livello di Pdv

Vendite Totali: Vendite Principali (somministrazione e market) + Vendite complementari
+ Altri Proventi
- Costo del Venduto
- Costo Lavoro (include costo premio)
- Spese di Gestione
= Controllable Profit di Pdv

Per gli obiettivi aziendali

Vendite Totali: Vendite Principali (somministrazione e market) + Vendite complementari
+ Altri Proventi
- Costo del Venduto
- Costo Lavoro (include costo premio)

- Spese di Gestione

= Controllable Profit

- Affitti e Royalties

= Store Cash Flow

- Costi Centrali

= EBITDA Aziendale

Indicatori di qualità

AEA (Autogrill Excellence Audit):

- misura la rispondenza agli standard operativi e di servizio. Prevede due visite all'anno per ogni Punto Vendita condotte da un team di Auditor interni ed esterni formati periodicamente;
- si esprime in un punteggio da 0 a 100 per ogni visita, con il valore di 85 come riferimento di rispondenza minima agli standard, secondo le seguenti aree di indagine: (Q: Qualità, P: Pulizia salute e sicurezza, S: Personale e servizio, I: Infrastrutture);
- gli esiti delle visite danno vita ad un piano di miglioramento definito a livello di locale attraverso l'informativa ai dipendenti e, laddove presenti, alle RSU/RSA.

Customer Satisfaction:

misura la qualità percepita; prevede un periodo dato di osservazioni e una numerosità e varietà ampia di osservazioni da parte dei clienti stessi, in un periodo continuativo.

Si esprime con un indice di Customer Satisfaction in un intervallo tra 7 e 9, con il target fissato a 8, secondo le seguenti aree di indagine: una prima macroarea misura la "Overall satisfaction" dell'esperienza cliente, le altre quattro riguardano:

- Offerta;
- Servizio e Staff;
- Ambiente/Atmosfera
- Ordine e Pulizia.

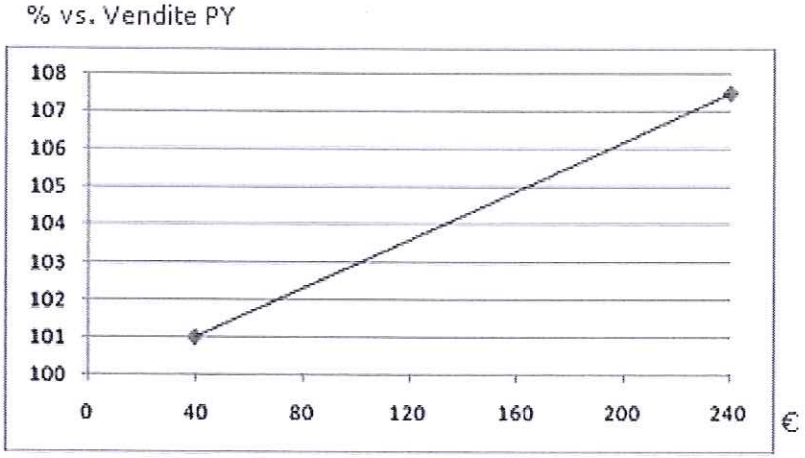
Oltre al dato puntuale di negozio, consente aggregazioni a livello di tratta e di canale.

Il modello prevede una serie di controlli e attività volte a garantire l'oggettività delle risposte.

Obiettivi assegnati ai parametri ed entità del P.d.R.

1) EBITDA %: ≥ 10%;

2) Vendite principali: € 40,00 (quaranta/00) lordi per quadrimestre a partire dal 101% delle vendite dello stesso periodo dell'anno precedente, fino ad un massimo di € 240,00 (duecentoquaranta/00) lordi al 107,5% calcolati con criterio di interpolazione lineare;



3) Qualità: integrazione del punteggio delle rilevazioni AEA con l'indice di Customer Satisfaction:

AEA index

pt. AEA		moltipl.	Premio
	<170	0%	€ 0
170	175	50%	€ 100,00
176	180	60%	€ 120,00
181	185	70%	€ 140,00
186	190	80%	€ 160,00
191	195	90%	€ 180,00
196	200	100%	€ 200,00

moltiplicatore Customer Satisfaction

<=7,57	50%	7,58-7,99	100%	>=8	120%
	€ 0,00		€ 0,00		€ 0,00
	€ 50,00		€ 100,00		€ 120,00
	€ 60,00		€ 120,00		€ 144,00
	€ 70,00		€ 140,00		€ 168,00
	€ 80,00		€ 160,00		€ 192,00
	€ 90,00		€ 180,00		€ 216,00
	€ 100,00		€ 200,00		€ 240,00

<u>Regole generali e modalità di erogazione del P.d.R.</u>

Il Premio di Risultato sarà accompagnato da processi di comunicazione sugli andamenti dei singoli parametri, laddove ciò sarà possibile, considerata la natura del singolo parametro, nonché da momenti di informazione e verifica a livello di singolo locale, al fine di promuovere interventi e comportamenti finalizzati al miglioramento dei risultati e della competitività aziendale.

Tutti i dati economici vanno intesi a valore costante da riportare ai valori dell'anno di competenza, utilizzando l'indice Istat (prezzi al consumo famiglie operai e impiegati).

- Il P.d.R. ha un massimale annuo di € 1.300,00 (milletrecento/00) lorde per il personale full time: tale somma sarà, quindi, riproporzionata per coloro che hanno un rapporto a part time o che trasformano il loro rapporto a part time durante l'anno di maturazione.

- L'erogazione del premio annuale relativo ai parametri "EBITDA" e "Qualità" spettanti, avrà luogo in unica soluzione nell'anno successivo a quello cui si riferisce la consuntivazione ed il calcolo del premio, dopo l'approvazione del bilancio dell'Azienda, nel mese di maggio. Il premio annuale sarà erogato a tutti i dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato inclusi gli apprendisti, in forza al 31 dicembre dell'anno precedente oltreché in forza alla data di erogazione del P.d.R. stesso (maggio dell'anno successivo).

- L'erogazione dei premi quadrimestrali e relativi al parametro "Vendite Principali", avrà luogo nel mese di luglio con riferimento al quadrimestre gennaio-aprile, nel mese di novembre con riferimento al quadrimestre maggio-agosto e nel mese di marzo dell'anno successivo con riferimento al quadrimestre settembre-dicembre. I premi sono erogati a tutti i dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato inclusi gli apprendisti, all'ultimo giorno del quadrimestre di riferimento ed in forza alla data di erogazione del premio quadrimestrale (luglio o novembre o marzo).

- Per il personale assunto in corso d'anno a tempo indeterminato (previo superamento del periodo di prova) e/o trasformato a tempo indeterminato o in aspettativa non retribuita, il premio sarà determinato in tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati in Azienda, a tempo indeterminato, durante l'anno di maturazione. La frazione di mese viene considerata come mese intero, se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore.

- Relativamente agli indicatori annuali, le quote di premio individualmente spettanti verranno decurtate per coloro i quali effettueranno nell'anno un numero di eventi di malattia superiori a 5. In tal caso, la decurtazione per ogni evento di malattia ulteriore al 5° evento sarà di € 35,00 lordi (pro quota per il part time), fino ad eventuale concorrenza della quota di P.d.R. individualmente maturata. A tal fine, non si computano le assenze per malattia di durata superiore a 30 giorni.

- Il personale trasferito nel corso dell'anno avrà diritto ai premi strettamente legati alla performance dei singoli punti di vendita, in proporzione al servizio prestato nei rispettivi locali.

- Per tutti i lavoratori partecipanti a sistemi incentivanti, il Premio di Risultato è assorbito fino a concorrenza del valore.

- Per il personale di sede e itinerante, il P.d.R. sarà articolato come segue:
  a) EBITDA: idem;
  b) Vendite Principali: media aritmetica tra le quote di premio ottenute dalle singole unità di vendita;
  c) Qualità: media aritmetica tra le quote di premio ottenute dalle singole unità di vendita.

- Le quote di P.d.R. individualmente spettanti verranno erogate anche a favore di quei lavoratori che, dopo la maturazione integrale del P.d.R. (31 dicembre) e prima della sua erogazione (31 maggio dell'anno seguente), siano usciti dall'Azienda seguendo le sorti del locale di appartenenza uscito dalla sfera gestionale di Autogrill S.p.A., per entrare in quella di altro gestore, vuoi per subentro nella concessione o per cessione in franchising.

Dato il carattere di variabilità e di erogazione "una tantum" del P.d.R., gli importi erogati non sono utili ai fini del calcolo di alcun istituto legale e contrattuale, in quanto le Parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Di conseguenza, ad essi, si applicherà il particolare regime di decontribuzione previsto dalla legge vigente.

<u>Diritti di informazione legati al Premio di Risultato</u>

Le Parti, al fine di assicurare il miglior funzionamento del sistema di premio variabile concordato, di seguirne l'andamento nei diversi aspetti tecnici, nonché allo scopo di esaminare le possibili problematiche applicative, confermano il ruolo e la composizione della Commissione Tecnica prevista su questa medesima tematica dall'Accordo del 1° Ottobre 1996.

La Commissione suddetta si riunirà una volta all'anno, di norma nel mese di aprile o maggio e, comunque, prima dell'accredito dei premi maturati annualmente nelle diverse unità produttive e sedi dell'Azienda.

In tale riunione verranno forniti ai componenti la Commissione informazioni relative al sistema di rilevazione della Qualità nonché i dati relativi alla maturazione del premio, disarticolati per ogni unità produttiva e con riferimento ad ognuna di esse, per ogni singolo indicatore previsto ai sensi del presente accordo.

Allo scopo di favorire la partecipazione e il coinvolgimento del personale all'andamento produttivo della propria unità, l'Azienda fornirà alle RSA/RSU laddove presenti, ovvero comunicherà al personale tramite l'affissione in bacheca, i dati di vendita utili ai fini della maturazione del premio con cadenza quadrimestrale, nonché annualmente copia dei dati riepilogativi annuali forniti alla Commissione Tecnica.

L'Azienda fornirà inoltre annualmente alle OO.SS. Nazionali firmatarie della presente intesa, copia del bilancio d'esercizio annuale, in quanto elemento indispensabile all'asseverazione dell'indicatore generale connesso alla dinamica dell'EBITDA.

Sistema di transizione per l'anno 2015

Poiché la presente intesa è stata stipulata nel corso del corrente anno, in via eccezionale e per il solo anno 2015, le Parti convengono che il Premio di Risultato sarà calcolato, per le ragioni predette, nella modalità che risulta dallo schema seguente:

Parametro precedente	Incidenza	Parametro nuovo	Incidenza	Periodicità transition
MOL	20%	EBITDA %	20%	Annuale
Vendite Principali	35%	Vendite Principali	60%	Annuale
Qualità (Mystery)	20%	Qualità (Mystery +CS)	20%	Annuale
Produttività	25%		0%	

37. DECORRENZA E DURATA

La presente intesa entrerà in vigore dalla data della sua ratifica definitiva, fatti salvi per gli istituti in cui è espressamente prevista una diversa decorrenza e scadrà il 31 dicembre 2018.

Alla sua naturale scadenza, il presente C.I.A. sarà prorogato di anno in anno, salva disdetta da una delle Parti da inviare all'altra almeno tre mesi primi della scadenza, mediante raccomandata a.r.. Fanno eccezione gli istituti/capitoli in cui è espressamente prevista una diversa scadenza.

Le Parti convengono che l'eventuale disdetta, sarà comunque finalizzata alla definizione di un nuovo accordo integrativo aziendale.

Letto, Confermato e Sottoscritto.

Autogrill S.p.A.

Filcams CGIL

Fisascat CISL

Uiltucs UIL

Le Parti affermano che la presente "Ipotesi di Accordo" sarà sottoposta a Referendum tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e in apprendistato il cui esito sarà comunicato all'Azienda entro e non oltre il 20 settembre 2015. Trascorso tale termine ed in assenza di comunicazione da parte delle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie, la predetta intesa si intenderà definitivamente approvata e tramutata integralmente in **verbale di accordo** ed entrerà in vigore, a tutti gli effetti, dal giorno seguente, fatti salvi per gli istituti/capitoli per i quali è stata espressamente prevista una diversa decorrenza.

Allegato 1

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 29 Luglio 1999 in sede Fipe Roma

Tra

- l'Autogrill SpA

e

- la Filcams-Cgil
- la Fisascat-Cisl
- la Uiltucs-Uil

si è convenuto quanto segue in ordine ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:

◊ in ciascuna unità produttiva e presso la Sede della Società Autogrill vengono individuati i Rappresentanti per la sicurezza, nelle misure di cui all'Accordo Interconfederale 18 Novembre 1996 raggiunto tra la Confcommercio, la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil, intendendosi per unità produttiva la o le sedi locali riconducibili ad un'unica struttura di Direzione.

◊ All'individuazione del Rappresentante per la sicurezza si dovrà procedere mediante elezione diretta secondo quanto previsto dal presente Accordo. Il Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza dovrà essere individuato nell'ambito delle RSA o della RSU, ove presenti, ai sensi dell'art. 18 comma 3 del Dlgs 626/1994.

◊ L'elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà avvenire nel periodo 1.10.99-31.12.99.

Individuazione delle rappresentanze

Il Rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA/RSU laddove costituite.

In caso di assenza di RSA/RSU per l'individuazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, si procede tramite elezione operata, secondo le modalità di seguito individuate, tra i lavoratori occupati nell'unità produttiva.

In caso di costituzione della RSU successiva all'elezione del Rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica fino alla scadenza del suo mandato, che potrà essere prorogato fino ad un massimo di un anno, qualora la durata residua del mandato della RSU sia inferiore a tale limite. Per ogni caso diverso si procederà all'individuazione del nuovo Rappresentante per la sicurezza secondo le norme del presente Regolamento.

◊ **Procedure per l'individuazione del Rappresentante per la sicurezza**

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte di lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Le RSA/RSU, ove presenti, avranno il compito di individuare il o i candidati scelti al loro interno da sottoporre al giudizio degli elettori.

In assenza di RSA/RSU l'individuazione del o dei candidati, scelti esclusivamente tra i lavoratori dell'unità produttiva, potrà avvenire per candidatura/e spontanea.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, esso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del successore e comunque non oltre 60 giorni dalla scadenza.

In caso di dimissione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso verrà sostituito dal primo dei non eletti, in mancanza il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza rimarrà in carica fino a nuove elezioni, potendo quest'ultimo utilizzare le residue ore di permesso esclusivamente per provvedere all'ordinaria amministrazione.

Regolamento dell'elezione del Rappresentante per la sicurezza

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio indicheranno al loro interno il segretario del seggio elettorale che avrà il compito di sovrintendere a tutte le normali procedure di espletamento dell'esercizio di voto garantendone la regolarità e di redigere il verbale dell'elezione dopo lo spoglio delle schede.

Art. 1 - Validità delle elezioni - Quorum

Per le validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alle votazioni il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.
Nel caso in cui in prima votazione non si fosse raggiunto il quorum minimo di partecipanti il segretario del seggio procederà ad indire una seconda votazione, entro 60 giorni, anche con eventuali nuove candidature.

Art. 2 - Elettorato attivo

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Art. 3 - Eleggibilità passiva

In un'unità produttiva che occupa meno di 15 dipendenti potranno essere eletti i lavoratori assunti a tempo indeterminato (p.t. o f.t.) con esclusione di quelli in preavviso o in periodo di prova.
Nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti potranno essere eletti i lavoratori assunti a tempo indeterminato (p.t. o f.t.), appartenenti a rappresentanze sindacali RSA/RSU, con esclusione di quelli in preavviso o in periodo di prova.

Art. 4 - Presentazione della/le candidatura/e

Dopo la nomina del segretario del seggio si avranno 5 giorni di tempo per presentare la lista dei candidati, che dovrà essere esposta dallo stesso in bacheca, almeno 10 giorni prima della data delle elezioni.

Art. 5 - Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera nè per interposta persona.

Art. 6 - Schede elettorali e preferenza

La votazione avrà luogo a mezzo di scheda unica che comprenderà i nominativi di tutti i candidati.
La preferenza verrà manifestata mediante l'apposizione di una crocetta a fianco del candidato preferito.
Ogni elettore non potrà esprimere più di una preferenza pena la nullità del voto.
L'allegata scheda di Fac-simile, firmata dal segretario del seggio, sarà l'unica che avrà validità di voto.

Art. 7 - Modalità della votazione

Il luogo ed il calendario della votazione saranno stabiliti dal segretario del seggio elettorale o RSA/RSU, previo accordo con la Direzione del locale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, avendo comunque cura di garantire per tutto il tempo indicato la sicurezza delle persone e dei beni dell'Azienda, nel quadro di una normale erogazione del servizio di vendita ai clienti.
Nelle unità produttive autostradali indicativamente il seggio dovrà essere aperto:

- dalle ore 13.30 alle ore 14.00 per i lavoratori che iniziano il turno pomeridiano;
- dalle ore 14.00 alle ore 14,30 per i lavoratori che terminano il turno del mattino;
- dalle ore 21.30 alle ore 22.00 per i lavoratori del turno notturno;
- dalle ore 22.00 alle ore 22,30 per i lavoratori che terminano il turno pomeridiano.

Eventuali diversi nastri orari potranno essere definiti tra Direzione e segretario del seggio.

Nelle unità produttive urbane saranno definiti, a livello di locale, gli specifici orari di apertura del seggio, utilizzando criteri analoghi a quelli individuati per le unità produttive autostradali.

Tutte le procedure di voto e di scrutinio avverranno fuori dall'orario di lavoro.

Art. 8 - Attrezzatura del seggio

A cura della Direzione verrà fornito l'elenco completo degli elettori aventi diritto al voto e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali (urna, schede ed elenchi).

Art. 9 - Risultati

Il segretario del seggio, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale dell'elezione e ne consegnerà copia alla Direzione aziendale, agli Enti Bilaterali e alle OO.SS. territoriali.

Contestualmente verrà comunicato a tutti i lavoratori l'esito della votazione a cura del segretario del seggio e della Direzione dell'unità produttiva, mediante affissione del verbale in luogo accessibile a tutti.

Art. 10 - Controversie - Ricorsi

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, il segretario del seggio confermerà la loro validità formalizzando nel verbale di elezione la nomina del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza e ne invierà comunicazione al Comitato dei Garanti.
In caso siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il segretario del seggio deve provvedere al loro esame entro 48 ore inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto, dandone comunicazione all'Azienda, agli Enti Bilaterali e alle OO.SS. territoriali.

Art. 11 - Comitato dei Garanti

Contro le decisioni del segretario del seggio è ammesso ricorso entro 15 giorni ad apposito Comitato dei Garanti.

Tale Comitato è composto a livello nazionale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie e da 3 rappresentanti nominati dall'Azienda.

Potrà essere attivato mediante comunicazione a mezzo RR indirizzata all'Azienda e alle OO.SS. nazionali.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine di 15 giorni e provvederà, in caso di variazioni, a darne comunicazione ai soggetti interessati.

Art. 12 - Disposizioni varie

Il segretario del seggio elettorale dovrà espletare il proprio incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20.5.70 n. 300, senza che ciò costituisca il riconoscimento di altro diritto o tutela previsto per i dirigenti sindacali.

Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi, relativi all'attività di vendita e somministrazione tipici della Società Autogrill, il Rappresentante per la sicurezza avrà a disposizione un massimo di:

⇒ 16 ore annue per unità produttive fino a 10 dipendenti
⇒ 30 ore annue per unità produttive fino a 30 dipendenti
⇒ 40 ore annue per unità produttive oltre i 30 dipendenti

Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza, che non dovrà comportare alcun onere economico a carico degli stessi e si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività, si attuerà attraverso un programma di 32 ore che dovrà comprendere:

⇒ conoscenze generali sugli obblighi e i diritti previsti dalla normativa
⇒ conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
⇒ metodologie sulla valutazione del rischio
⇒ metodologie minime di comunicazione
⇒ specificità relative alla particolare attività della Società Autogrill.

Le linee di tale programma saranno concordate con l'Ente Bilaterale Nazionale per il Turismo, con il quale le parti prenderanno contatto per promuovere la realizzazione dei relativi supporti didattici multimediali e cartacei.

L'attività formativa sarà realizzata presso le strutture a ciò idonee degli Enti Bilaterali territoriali e presso ciascuna unità produttiva con il coordinamento di un tutor aziendale.

Tale formazione sarà suddivisa in due moduli in linea di massima della stessa durata, di cui il primo di circa 20 ore da svolgersi dopo le elezioni e la realizzazione di tutti i supporti didattici ed il secondo in un momento successivo.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si applicano le previsioni di cui alla parte prima dell'Accordo Interconfederale 18 Novembre 1996.

AUTOGRILL S.p.A.

FIPE

Filcams-Cgil

Fisascat-Cisl

Uiltucs-Uil

(FAC-SIMILE DI SCHEDA - All. n. 1)

SCHEDA PER ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE

DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

AUTOGRILL

Punto di vendita:

Candidati	**Ruolo (RSA/RSU/ Spontanea)**	**Preferenza**
_____	_____	☐
_____	_____	☐
_____	_____	☐
_____	_____	☐

Luogo e data _____

Il Segretario del Seggio _____

(FAC SIMILE SCHEDA PER NOMINA RLS ALL. N. 2)

VERBALE DELL'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

AUTOGRILL	CdC:	Punto di vendita:

Data delle elezioni:

Votazione

Aventi diritto_____ Votanti _____

Candidati:	Voti ottenuti:
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____
6. _____	_____

Schede bianche:_____ Schede nulle:_____

Eletti/o i Sigg.

Il Segretario del Seggio

_____

AUTOGRILL

Ricorso art. 10 Accordo

29 Luglio 1999

Motivazioni:

Esito:

Il Segretario del Seggio

_____

Allegato 2

ACCORDO SULL'APPRENDISTATO

PER I PDV AUTOSTRADALI DELLA SOCIETA' AUTOGRILL SpA

Oggi, 22 Dicembre 2004, si sono incontrate in Roma la Società Autogrill SpA, rappresentata dai sigg. Ferrari, Mauro e D'Ottavio e le delegazioni nazionali delle OO.SS. di Settore, rappresentate dai sigg. Guglielmi per la Filcams-Cgil, Pirulli per la Fisascat-Cisl e Marroni per la Uiltucs-Uil con la presenza del coordinamento nazionale dei delegati e della struttura.

Premessa

Le Parti, preso atto:

- dell'art. 10 c. 4 della L. n. 25 del 1955, così come modificato dall'art. 21 della L. n. 14 del 2003 avente lo scopo e la finalità di promuovere l'aumento dei tassi di occupazione anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori,
- che la regolamentazione attuativa delle nuove disposizioni legislative potrebbe richiedere tempi tali da non consentire ancora concrete opportunità occupazionali per i pdv autostradali,
- che le imprese allo stato attuale non possono più utilizzare strumenti di inserimento incentivato di giovani, come il Contratto di Formazione e Lavoro,

Concordano

1. che la premessa faccia parte dell'Accordo,
2. che tra la Società Autogrill SpA e le OO.SS. si stipuli il seguente Accordo transitorio riferito ai pdv autostradali, valido fino alla data di rinnovo dell'attuale C.I.A. siglato in data 20.11.2001, che definisce a parziale modifica di quanto disciplinato dal vigente CCNL Settore Turismo, le seguenti intese:

   a) la durata del rapporto di apprendistato, del periodo di prova e le qualifiche conseguibili sono quelle indicate rispettivamente negli artt. 52 (durata e qualifica), 54 (periodo di prova), artt. 276 e 277 del CCNL di Settore 22.01.1999;

   b) il numero di apprendisti nell'impresa non potrà superare la proporzione di 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato;

c) fermo restando il monte ore di formazione, esterna od interna all'Azienda, comprensivo delle ore in tema di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro e di igiene, le Parti concordano nell'affidare, laddove ne esistano i presupposti attuativi, un ruolo di rilevanza agli Enti Bilaterali, ricercandone e favorendone il fattivo coinvolgimento;

d) la formazione del lavoratore sarà seguita da un tutor aziendale dotato di competenze adeguate che avrà anche il compito di favorire l'integrazione tra l'apprendimento sul posto di lavoro e la formazione. La formazione svolta durante l'esecuzione del rapporto verrà registrata, a cura dell'Azienda, in apposito registro formativo. Il tutor aziendale potrà seguire più apprendisti contemporaneamente, fino ad un massimo di 7;

e) la categoria di inquadramento e la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto di apprendistato;

f) nel caso di inquadramento inferiore di 2 livelli, è previsto l'inquadramento al livello intermedio per la seconda metà del periodo di apprendistato, nel caso di apprendisti assunti per l'acquisizione di quelle mansioni o funzioni comprese nel 6° liv. di inquadramento, l'inquadramento e il trattamento economico saranno quelli del 7° liv. per la prima metà del periodo di apprendistato;

g) la retribuzione dell'apprendista (minimo contrattuale e indennità di contingenza) sarà quella prevista dal livello di inquadramento senza abbattimenti percentuali. Allo stesso si applicherà il C.I.A. del 20.11.2001 per quanto concerne il meccanismo del salario di ingresso e il meccanismo di Premio di Risultato;

h) il periodo lavorativo in qualità di apprendista è considerato valido ai fini della maturazione degli scatti di anzianità;

i) in caso di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio;

j) in deroga a quanto previsto dal vigente CCNL l'apprendista, in caso di malattia, avrà diritto ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda, cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per un totale di 12 giorni annui;

k) Autogrill manterrà in servizio almeno il 70% dei lavoratori apprendisti il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti. Al fine di tale computo sono esclusi i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa, che abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e coloro ai quali è stato risolto il rapporto di lavoro durante o alla scadenza del periodo di prova.

l) Nel caso di apprendisti con rapporto di lavoro part time, Autogrill assumerà esclusivamente lavoratori con contratti di lavoro di tipo orizzontale, verticale nella settimana o nel mese o misto.

In occasione dell'incontro informativo annuale Autogrill provvederà a fornire elementi di riscontro e verifica relativamente all'utilizzo dei rapporti di apprendistato attivati ai sensi del presente Accordo.

Nel Marzo 2006 le Parti convengono di incontrarsi in ogni caso al fine di verificare la congruità delle intese qui raggiunte in ordine al numero dei rapporti attivati.

Le O.O. SS.

Autogrill S.p.A.

Roma, 22.12.2004