ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
FOOD VILLAGE STAZIONE ROMA TERMINI

In data 20 dicembre 2007 si sono incontrati presso la sede della Cremonini SpA di Via Giolitti, 50 a Roma

Per la Cremonini SpA: M. De Tommasi

Per la FILCAMS CGIL F. Tola, A. Muru,
Per la FISASCAT CISL P. Ianni, B. Falconi, M. Giovanrosa, F. Bidona, D. Angelone, D. Bonifazi

Le parti si sono incontrate per la stesura delle intese raggiunte nei mesi precedenti in merito all'Accordo Integrativo Aziendale da applicare ai lavoratori presenti sul libro matricola dell'unità produttiva del Food Village sito all'interno della Stazione Termini Di Roma

Dopo ampia ed esauriente discussione le parti hanno raggiunto un accordo sulle seguenti basi:

Il seguente accordo annulla e sostituisce tutti i precedenti Accordi Integrativi Aziendali.

1) RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI D'INFORMAZIONE

L'azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali tutti i dati conoscitivi relativi ad eventuali progetti di sviluppo e ristrutturazione nel contesto della globale attività esercitata nell'unità produttiva dei buffet di Roma Termini, onde permettere le pertinenti valutazioni da esse discendenti.
Le parti si incontreranno, di norma, almeno tre volte l'anno per discutere l'andamento aziendale e le problematiche ad esso inerenti in particolare riferite alle seguenti tematiche dell'organizzazione del lavoro:
A – definizione dell'organico medio;
B – carichi e ritmi di lavoro
C – assunzione di personale con contratto a termine e/o con contratti di formazione professionale nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
D – qualifiche e mansioni;
E – turni ed orari di lavoro
F – consolidamento orario part time.

Tutto quanto precede è finalizzato a:
1) Un miglior utilizzo degli impianti e della forza lavoro;
2) Un miglior servizio all'utenza

3) Mantenimento e possibile sviluppo dei livelli occupazionali.

L'azienda, pur confermando la propria autonomia gestionale, esprime la volontà di continuare ad avere con le OO.SS. rapporti basati sul reciproco rispetto dei ruoli che portino ad un confronto leale e costruttivo e si impegna ad informare preventivamente i lavoratori in caso di considerevoli cambiamenti inerenti l'organizzazione del lavoro instaurando un confronto con le OO.SS. volto alla soluzione di eventuali problematiche che insorgeranno all'interno del Buffet di Roma Termini.

Inoltre l'azienda si impegna a fornire l'organico presente sul libro matricola al 31/ dicembre di ogni anno così specificato:

- n° totale dei dipendenti
- n° dipendenti con contratto a tempo indeterminato
- n° dipendenti con contratto a tempo determinato
- n° dipendenti con Apprendistato
- n° dipendenti appartenenti a categorie protette

1a) Contributi sindacali

dietro delega dei singoli lavoratori e in conformità alle relative indicazioni scritte l'azienda effettuerà il servizio di prelievo e di versamento dei contributi sindacali.

2) AMBIENTE E SICUREZZA

L'azienda dichiara di rispettare ed applicare, come previsto dalla D.L. 626/94, quanto necessario per la tutela della salute dei lavoratori e per rendere sicuri gli ambienti di lavoro.
In aggiunta a quanto sopra, l'azienda si impegna ad incontrare, almeno 2 volte l'anno, il "rappresentante dei lavoratori", per discutere su eventuali problematiche da risolvere e/o intervento da attuare in merito alla sicurezza in azienda.
Inoltre, nel caso insorgesse la necessità di ulteriore più ampio confronto le parti, si incontreranno a richiesta di una delle due, per la valutazione dei suddetti problemi.
Le parti confermano che ogni rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad usufruire di 40 ore annue retribuite per espletare la propria attività così come previsto dall'art.19 della L. 626/94 e dall'art. 4bis dell'accordo interconfederale del 18/11/1996.

3) ORARI E TURNI DI LAVORO

Tempo Pieno

Al fine di attuare un'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro e degli organici anche in relazione alle esigenze del servizio, connaturate alla tipologia dell'attività aziendale, l'orario di lavoro di 40 ore settimanale, per i lavoratori assunti o trasferiti presso i locali del buffet di Roma Termini successivamente alla data della stipula del presente contratto, sarà distribuito su 5 o 6 giorni lavorativi settimanali.
I lavoratori full/time in forza alla data del presente accordo manterranno l'attuale distribuzione dell'orario settimanale.

Tempo Parziale

Nel caso di orario a tempo parziale in linea di massima l'orario sarà distribuito per tutti i lavoratori su 6 giorni lavorativi, con 1 giorno di riposo, salvo un diverso accordo tra azienda e lavoratore sempre nel rispetto dei dettami di legge e delle norme del CCNL Turismo Pubblici Esercizi.
In tutti e due i casi gli orari saranno a turni avvicendati a rotazione con cadenza settimanale. Conseguentemente anche i riposi subiranno una rotazione analoga.
Nel caso di orario distribuito su 5 giorni lavorativi, i riposi eventualmente non goduti per comprovate esigenze di servizio in accordo con il lavoratore, dovranno essere recuperati entro il mese successivo a quello del mancato godimento, se entro tale data non sarà avvenuto il recupero, l'azienda si impegna a retribuire il riposo non goduto con la maggiorazione del 30%.
Le parti ribadiscono che il rapporto di lavoro a tempo parziale consente sia la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi dell'attività nell'ambito della giornata sia la risposta alle esigenze individuali dei lavoratori, della settimana, del mese e dell'anno;
Per rapporto di lavoro P.T. si intende il rapporto di lavoro prestato ad orario ridotto rispetto all'orario normale previsto dal C.C.N.L. applicato in azienda.
Le parti concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentato dalle norme delle vigenti disposizioni di legge e da quanto previsto dal CCNL del Turismo Pubblici Esercizi salvo quanto di seguito espressamente previsto.

Clausole Elastiche

La flessibilità accordata con la clausola di elasticità potrà interessare sia la distribuzione dell'orario di lavoro con riferimento alla giornata, alla settimana, al mese e all'anno, sia la tipologia (orizzontale, verticale o mista) di orario a tempo parziale.
Al lavoratore che richiede e sottoscrive la clausola di flessibilità viene riconosciuta una maggiorazione del 4,75% (12 mesi) della retribuzione oraria tabellare.
La variazione dell'orario di lavoro in applicazione della clausola di elasticità dovrà essere comunicata con almeno 4 gg di preavviso.

Facoltà di Rinuncia

La denuncia in forma scritta potrà essere effettuata , da una delle parti, quando siano decorsi almeno 11 mesi dalla sottoscrizione della clausola di elasticità e con preavviso in favore del datore di lavoro entro 1 mese.

Lavoro supplementare

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro supplementare rispetto a quelle concordate nel contratto individuale di lavoro.
Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima pari a 200 ore per anno , con le modalità previste dal CCNL vigente.
Le suddette ore potranno essere recuperate entro il mese successivo all'effettuazione nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali sentite le esigenze del lavoratore. Se entro tale data le ore suddette non saranno recuperate, l'azienda provvederà a retribuirle con la relativa maggiorazione.

Trasformazioni da orario part-time ad orario full- time

Ogni qualvolta si dovesse verificare l'esigenza dell'azienda di un'assunzione a tempo pieno o di una trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, l'azienda valuterà l'opportunità di passaggio di quei lavoratori che ne avranno fatta specifica richiesta scritta, **sulla base della correlazione tra i seguenti criteri:**

1. Esigenze Tecnico Operative ed Organizzative Aziendali
2. Professionalità acquisita
3. Carichi di famiglia
4. Appartenenza al reparto interessato
5. Anzianità di servizio
6. Disponibilità alla mobilità

In riferimento a quanto sopra l'azienda si impegna ad informare preventivamente le RSA nel caso di esigenze di assunzioni a tempo pieno e/o trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno.
Proprio in merito al suddetto diritto d'informazione la Cremonini SpA comunica alle RSA di aver trasformato a full-time, n° 5 contratti di altrettanti lavoratori del Buffet di Roma Termini che svolgevano la loro prestazione con orario part-time. Tali passaggi sono aggiuntivi a quelli previsti dai punti successivi.
Le parti concordano altresì che nel caso di cessazione di dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, che svolgono la loro prestazione con orario full-time presso il Buffet di Roma Termini, si applicherà la seguente disciplina.

- Ogni 6 dipendenti full-time cessati, 5 dipendenti part-time a tempo indeterminato, saranno trasformati a full- time;
- Le condizioni ed i criteri di scelta sono quelli riportati ai commi precedenti del presente articolo
- L'azienda effettuerà le suddette trasformazioni, senza attendere la cessazione di un numero minimo di 6 lavoratori full-time, progressivamente in base alle suddette cessazioni, iniziando dalla prima cessazione e poi proseguendo a secondo del momento in cui si verificheranno le successive, fino alla quinta cessazione di personale full-time.
  La sesta cessazione non darà luogo a nessuna trasformazione, salvo che l'azienda non abbia una diversa esigenza azienda le.

Le parti concordano che l'art. 4) dell'Accordo Integrativo aziendale del 7/12/2000 "LAVORATORI ATIPICI" e successive modifiche è abrogato

4) FERIE
Le ferie annuali previste dal C.C.N.L. vigente e maturate dal lavoratore dovranno essere fruite nel seguente modo:

- Le ore di ferie/ROL spettanti nell'anno, ad esclusione delle 3 settimane da godere nel periodo estivo che andrà dal 1 luglio al 23 settembre, saranno godute nel periodo dell'anno che va dal 24 settembre al 31 dicembre e dal 1 gennaio al 30 giugno.

- In ognuno dei suddetti casi le ferie devono essere autorizzate dall'azienda in base alle proprie esigenze tecnico-organizzative ed alle turnazioni di rotazione delle stesse già esistenti.
- Entro il mese di novembre dell'anno precedente l'azienda indicherà ai lavoratori le ore di ferie/ROL disponibili nell'anno, suddivise in periodi settimanali in base alle esigenze tecnico organizzative dell'azienda. Per comunicare ai lavoratori il suddetto monte ore l'azienda affiggerà in ogni reparto un prospetto in cui saranno evidenziate le ore di ferie/ROL disponibili settimanalmente spalmate su tutto l'anno.
- I lavoratori entro il 15 dicembre dello stesso anno, indicheranno tramite l'apposito modello (all.to 1) il loro piano ferie relativo al periodo 24 settembre-30 giugno, utilizzando lo stesso principio d rotazione previsto per le ferie/ROL da godersi nel periodo estivo.
- L'Azienda, entro il 10 gennaio dell'anno di riferimento, dopo aver analizzato le richieste dei lavoratori e dopo averne valutata la congruità in merito alle ore di ferie/ROL disponibili, affiggerà nella bacheca aziendale il piano ferie, approvato, di tutti i reparti/lavoratori per l'intero anno di riferimento.
- Nel caso di esigenze improvvise e non prevedibili da parte del lavoratore, l'azienda, seguendo l'uso corrente, si impegna a valutare la possibilità di autorizzare diversi periodi di ferie/ROL

Le giornate di ferie saranno considerate, per i lavoratori a tempo pieno, di 6 ore e 40 miniti in caso di distribuzione dell'orario settimanale su sei giorni lavorativi e di 8 ore in caso di distribuzione su 5 giorni lavorativi.
Per quanto attiene le ore di ROL ,esclusivamente ai dipendenti già in forza alla data del 7/12/2000 sarà applicato quanto segue:
si conviene di optare per il sistema retributivo mensile e l'esclusione del godimento del corrispondente riposo compensativo nelle giornate festive abolite (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo). Tale trattamento economico è esteso anche se le menzionate giornate festive abolite cadano: nel giorno di riposo settimanale di conguaglio del riposo settimanale; nelle ferie, nella licenza matrimoniale, nel permesso di sopravvenute disgrazie famigliari o per altre cause di forza maggiore; nel permesso sindacale.

5) PRESTAZIONI STRAORDINARIE

A discrezione del lavoratore, salvo quanto previsto dal CCNL Turismo – Pubblici Esercizi, le prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali (dal lunedì alla domenica) potranno essere recuperate con riposi compensativi da effettuarsi entro il mese successivo a quello a cui dette ore eccedenti sono state effettuate.
Il recupero sarò fatto a discrezione dell'azienda, sentite le eventuali esigenze dei lavoratori. Nell'eventualità che le ore non possano essere recuperate entro tali termini saranno liquidate con le maggiorazioni previste dal CCNL.

6) MOBILITA' AZIENDALE

In funzione alle esigenze organizzative aziendali, si conferma che il personale possa essere impiegato in tutti i reparti operativi nel rispetto del livello di appartenenza, effettuando formazione operativa specifica. A titolo esemplificativo, per un V livello, si possono

prevedere mansioni (barista, cameriere bar tavola calda e self service, dispensiere, Magazziniere comune, cantiniere, carrelista, addetto alla produzione e vendita di pizza, addetto alla produzione e vendita di panini ecc. e comunque a mansioni similari che dovessero verificarsi nel contesto di future eventuali innovazioni aziendali.
Le parti concordano che ad esclusione delle esigenze dettate da condizioni di emergenza che rivestano carattere di eccezionalità per le quali sarà data informazione alle RSA, si confronteranno per esaminare in via preventiva le problematiche in materia di mobilità aziendale.
Le parti concordano di riconoscere al lavoratore che viene adibito temporaneamente allo svolgimento di mansioni superiori la differenza di retribuzione fra quella percepita e quella della mansione chiamato a svolgere. Tale differenza va riconosciuta per le prestazioni che impiegano il lavoratore per l'intera giornata lavorativa.

7) FORMAZIONE

L'Azienda, d'accordo con le OO.SS., al fine di mantenimento/sviluppo della professionalità fin qui acquisita e di un continuo miglioramento del livello di servizio fornito all'utenza implementerà un programma di formazione/addestramento per tutti i dipendenti del Buffet di Roma Termini.

8) PASTO AZIENDALE

Lavoratori tempo pieno.
Il personale che presta servizio nei turni antimeridiani potrà consumare al banco bar più vicino una "prima colazione" comprendente una bevanda calda (caffè, cappuccino, caffelatte, thè) ed un brioshe o croissant. Tale consumazione dovrà avvenire o prima dell'inizio del proprio turno o durante il turno stesso nei momenti di minor afflusso di clientela indicati dall'azienda tenuto conto dell'organizzazione del lavoro.
La consumazione di bevande e/o cibi diversi da quelli sopra elencati saranno a totale carico dei dipendenti.
Tutti i dipendenti in servizio hanno diritto alla consumazione di un pasto (pranzo o cena) per turno di lavoro per un tetto di spesa pari a Euro 15,21 più sconto del 20% sull'eccedenza non monetizzabile in caso di intera o parziale mancata consumazione del pasto con libera scelta delle pietanza e delle bevande servite alò locale "free-flow" rispettando la limitazione di massimo un quarto di vino peraltro già prevista dal CCNL in ,materia di vitto o birra per un massimo di 33cl.
Le parti concordano che il tetto di spesa di cui al precedente paragrafo sarà rivalutato periodicamente nel caso in cui dovessero verificarsi variazioni del listino prezzi al pubblico del locale free-flow.
Tale pasto sarà consumato durante il proprio turno di lavoro nella mezz'ora prevista dall'azienda che conferma quanto contenuto nell'art. 4 del 16/12/1976, in base alle esigenze organizzative e di servizio.
I dipendenti con contratto part-time consumeranno il pasto al di fuori del proprio orario di lavoro prima di iniziare il turno o dopo la cessazione dello stesso.
Tutti i dipendenti devono consumare la prima colazione o il pranzo rispettivamente al banco bar più vicino e nella sala del free-flow indossando la divisa aziendale.
La mancata consumazione del pasto da parte del dipendete esclude tassativamente l'uscita anticipata o l'eventuale posticipo dell'entrata rispetto al normale orario di lavoro.

I dipendenti addetti alle casse in occasione delle suddette consumazioni dovranno attenersi alle disposizioni tecnico-operative previste dall'azienda.
Le parti concordano che è assolutamente proibito bere alcolici durante il proprio turno di lavoro di fuori dalla pausa pranzo.
Le parti concordano, che a seguito degli aumenti prezzo del listino del Free Flow, l'azienda varierà il tetto di spesa relativo al pasto dipendenti per un importo pari alla percentuale di aumento tra il nuovo ed il precedente listino prezzi.
Il personale dipendente può anche optare, in sostituzione del suddetto pasto consumato presso il free flow, per un pasto da consumarsi presso i reparti pizzeria, panineria e snack:

- Pizzeria = n° 2 pezzi (tranci pizza o fritti) n°1 bibita, n° 1 frutto o macedonia
- Panineria = n° 2 pezzi (panini o insalate) n° 1 bibita, n° 1 frutto o macedonia
- Snack = n° 2 pezzi (panini o tramezzini) n°1 bibita, n° 1 frutto o macedonia.

9) DIVISA AZIENDALE

L'azienda fornirà al personale dipendente la divisa di lavoro al momento dell'assunzione con quantità e tipologie descritte negli allegati..
Il dipendente è responsabile della cura della propria divisa e si impegna ad indossarla sempre durante il proprio lavoro.
Tutto il personale dovrà portare idonee scarpe salvo gli addetti alla cucina a cui l'azienda fornirà scarpe antinfortunistica di colore bianco o nero.
Il cambio dei capi che formano la divisa aziendale avverrà, dietro autorizzazione dell'azienda, ogni qualvolta i suddetti capi di vestiario siano usurati o rotti oppure nel caso di smarrimento, sempre se a giudizio dell'azienda il dipendente abbia custodito la propria divisa con la giusta diligenza.
La divisa deve essere restituita per intero all'azienda nel caso di cessazione del lavoro

10) DATA EROGAZIONE DELLO STIPENDIO ED ACCONTO MENSILE

- Per quanto attiene le date e le modalità d'erogazione dello stipendio si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo del 23/3/2006 (alle.to 1)

- Le parti stabiliscono che i lavoratori che ne faranno richiesta potranno usufruire di un acconto pari al 70% dello stipendio netto del mese precedente da pagarsi nei giorni tra il 25 e il 30 di ogni mese.

11) RITENUTE PER RITARDI IN SERVIZIO

Le parti concordano sul principio che il rispetto dell'orario di lavoro è un preciso dovere del lavoratore e prevedono che, in caso di ritardo dei lavoratori sul previsto orario di lavoro, l'azienda effettuerà le seguenti trattenute:
ritenute sugli emolumenti di 15 minuti sino a 3 ritardi nel mese (nei limiti di 15 minuti al massimo di ritardo);
gli ulteriori ritardi eccedenti i 3 nel mese, purché nei limiti di 15 minuti ognuno, verranno penalizzati con una ritenuta di 20 minuti.

12) MALATTIA E MATERNITA'

Assenza malattia:
L'azienda si impegna a conservare il posto di lavoro ai dipendenti malati per ulteriori 180 giorni considerandoli in Aspettativa per motivi di salute. In questo caso viene congelata ogni retribuzione e anzianità di servizio.
Si chiarisce inoltre che per i primi tre giorni di malattia o di infortunio, quando l'infermità supera la durata di cinque giornate, l'azienda pagherà al dipendente gli emolumenti previsti per dette giornate anche se nell'arco delle menzionate 3 giornate ricorrono riposi settimanali programmati.

Copertura assicurativa previdenziale settore ristorazione:
L'azienda allo scopo di garantire la copertura assicurativa previdenziale durante gli eventi morbosi di malattia e/o ricovero ospedaliero si rende disponibile ad erogare una quota integrativa non retributiva pari a euro 2,5 per ogni settimana limitatamente a quei periodi nei quali non sarebbe prevista, a carico dell'azienda, alcuna integrazione alle indennità erogate dall'inps.
Trattandosi di emolumento integrativo non retribuito non avrà alcune incidenza sugli istituti indiretti e differiti e/o su qualsivoglia ulteriore istituto contrattuale e/o di legge

Maternità e gravi motivi familiari:
Copertura assicurativa previdenziale
L'azienda allo scopo di garantire la copertura assicurativa previdenziale durante le assenze non retribuite per malattia del bambino, nel limite e nella previsione delle vigenti norme in materia, corrisponderà una quota integrativa, non retributiva, apri ad euro 2,5 per settimana.
Trattandosi di emolumento integrativo non retribuito non avrà alcune incidenza sugli istituti indiretti e differiti e/o su qualsivoglia ulteriore istituto contrattuale e/o di legge

13) QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E PERMESSI NON RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO

L'azienda si impegna, nel caso si rendessero vacanti posti di più alta qualificazione, di esaminare di volta in volta la possibilità di promozione degli aspiranti al ruolo vacante che avessero le necessarie capacità dando precedenza, in caso di pari requisiti, ai dipendenti con più lunga anzianità di servizio. In riferimento all'art. 126 del CCNL Turismo Pubblici esercizi del 19/7/2003 che regolamenta i "permessi per lavoratori studenti – diritto allo studio" le parti concordano che al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale degli stessi l'azienda è disponibile ad autorizzare permessi non retribuiti per motivi di studio a quei lavoratori che ne faranno richiesta scritta.
Tale richiesta dovrà pervenire all'azienda con un preavviso di almeno tre mesi, il periodo di permesso non potrà superare i 6 mesi dovrà essere usufruito in un'unica soluzione e non potrà essere ripetuto.
La fruizione dei suddetti permessi non retribuiti non sarà cumulabile con quelli previsti dal suddetto articolo 126.
Il numero massimo di lavoratori che potranno usufruire contemporaneamente dei suddetti permessi non retribuiti non potrà essere superiore a 3.

In ogni caso l'autorizzazione aziendale sarà subordinata alla necessità che tali assenze non pregiudichino lo svolgimento della normale attività aziendale
Essendo il permesso richiesto per motivi di studio il lavoratore interessato dovrà presentare all'azienda documentazione giustificativa.

14) CONGEDI PARENTALI L. 53\2000

In caso di decesso o grave e documentata infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado di parentela, anche se non conviventi, il lavoratore avrà diritto di congedo retribuito pari ad 3 giorni di calendario Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori 3 giorni in relazione alla distanza da raggiungere. Per quanto attiene famigliari legati da vincolo di affinità nonché nei casi di gravi calamità la regolamentazione di detti congedi viene rimandata a quanto previsto dal vigente CCNL.

15) ANTICIPO TFR

Per i lavoratori che hanno beneficiato di una prima anticipazione sul TFR come previsto dalla normativa in materia, L'azienda riconosce agli stessi la possibilità di poter richiedere ed usufruire di un secondo anticipo a condizione che il richiedente abbia maturato un ulteriore periodo di anzianità lavorativa di 8 anni oltre quelli previsti dalla suddetta normativa, nella misura massima dell'70% di quanto accantonato il dipendente che richiede per la seconda volta il suddetto anticipo sarà posto in graduatoria dopo i dipendenti che hanno maturato il diritto e che non hanno ancora usufruito dell'anticipazione per la I^ volta. Tale ulteriore erogazione sarà subordinata a quanto previsto in materia di TFR dalla finanziaria 2007 legge 27/12/2006 n.296

16) UNICITA' AZIENDALE

L'azienda si impegna a non effettuare modifiche societarie nelle aree date in gestione, alla data del 7/12/2000, dalle F.S. soc. Cremonini S.p.A. nell'ambito del Buffet Stazione Roma Termini, ed alla garanzia dei livelli occupazionali, professionali, normativi ed economici dei dipendenti interessati al presente accordo ed in forza alla stessa data, nell'ambito del buffet della Stazione di Roma Termini.

12) MALATTIA E MATERNITA'

Assenza malattia:
L'azienda si impegna a conservare il posto di lavoro ai dipendenti malati per ulteriori 180 giorni considerandoli in Aspettativa per motivi di salute. In questo caso viene congelata ogni retribuzione e anzianità di servizio.
Si chiarisce inoltre che per i primi tre giorni di malattia o di infortunio, quando l'infermità supera la durata di cinque giornate, l'azienda pagherà al dipendente gli emolumenti previsti per dette giornate anche se nell'arco delle menzionate 3 giornate ricorrono riposi settimanali programmati.

Copertura assicurativa previdenziale settore ristorazione:
L'azienda allo scopo di garantire la copertura assicurativa previdenziale durante gli eventi morbosi di malattia e/o ricovero ospedaliero si rende disponibile ad erogare una quota integrativa non retributiva pari a euro 2,5 per ogni settimana limitatamente a quei periodi nei quali non sarebbe prevista, a carico dell'azienda, alcuna integrazione alle indennità erogate dall'inps.
Trattandosi di emolumento integrativo non retribuito non avrà alcune incidenza sugli istituti indiretti e differiti e/o su qualsivoglia ulteriore istituto contrattuale e/o di legge

Maternità e gravi motivi familiari:
Copertura assicurativa previdenziale
L'azienda allo scopo di garantire la copertura assicurativa previdenziale durante le assenze non retribuite per malattia del bambino, nel limite e nella previsione delle vigenti norme in materia, corrisponderà una quota integrativa, non retributiva, apri ad euro 2,5 per settimana.
Trattandosi di emolumento integrativo non retribuito non avrà alcune incidenza sugli istituti indiretti e differiti e/o su qualsivoglia ulteriore istituto contrattuale e/o di legge

13) QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

L'azienda si impegna, nel caso si rendessero vacanti posti di più alta qualificazione, di esaminare di volta in volta la possibilità di promozione degli aspiranti al ruolo vacante che avessero le necessarie capacità dando precedenza, in caso di pari requisiti, ai dipendenti con più lunga anzianità di servizio. SEGUE IN ULTIMA

14) CONGEDI PARENTALI L. 53\2000

In caso di decesso o grave e documentata infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado di parentela, anche se non conviventi, il lavoratore avrà diritto di congedo retribuito pari ad 3 giorni di calendario Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori 3 giorni in relazione alla distanza da raggiungere. Per quanto attiene famigliari legati da vincolo di affinità nonché nei casi di gravi calamità la regolamentazione di detti congedi viene rimandata a quanto previsto dal vigente CCNL.

15) ANTICIPO TFR

Per i lavoratori che hanno beneficiato di una prima anticipazione sul TFR come previsto dalla normativa in materia, L'azienda riconosce agli stessi la possibilità di poter richiedere ed usufruire di un secondo anticipo a condizione che il richiedente abbia maturato un ulteriore periodo di anzianità lavorativa di 8 anni oltre quelli previsti dalla suddetta normativa, nella misura massima dell'70% di quanto accantonato il dipendente che richiede per la seconda volta il suddetto anticipo sarà posto in graduatoria dopo i dipendenti che hanno maturato il diritto e che non hanno ancora usufruito dell'anticipazione per la I^ volta. Tale ulteriore erogazione sarà subordinata a quanto previsto in materia di TFR dalla finanziaria 2007 legge 27/12/2006 n.296

16) UNICITA' AZIENDALE

L'azienda si impegna a non effettuare modifiche societarie nelle aree date in gestione, alla data del 7/12/2000, dalle F.S. soc. Cremonini S.p.A. nell'ambito del Buffet Stazione Roma Termini, ed alla garanzia dei livelli occupazionali, professionali, normativi ed economici dei dipendenti interessati al presente accordo ed in forza alla stessa data, nell'ambito del buffet della Stazione di Roma Termini.

17) PARTE ECONOMICA (INTEGRATIVO SALARIALE AZIENDALE)

PREMIO DI PRODUZIONE E PRODUTTIVITA' ORARIA

Il presente istituto avrà decorrenza dal 01/01/2008, ed annulla e sostituisce qualsiasi altro accordo precedente in materia di premio di produzione e/o di produttività.

A) L'azienda erogherà, con la busta paga del mese di aprile dell'anno successivo a quello preso a riferimento, un istituto integrativo salariale variabile denominato "premio di produzione e redditività" a tutti i dipendenti a tempo indeterminato ed in apprendistato, iscritti sul libro matricola dell'unità produttiva del Buffet di Roma Termini che avranno prestato la loro attività nell'anno solare di riferimento presso la stessa unità produttiva e che saranno ancora in forza alla data del 31 marzo dell'anno successivo.
   Il suddetto premio si divide in due tipologie di obiettivi da raggiungere:
   - Produzione di fatturato
   - Produttività oraria

B) La determinazione della quota parte del premio relativa alla "produzione del fatturato" di tale premio sarà regolata come segue:
   La base imponibile a cui applicare i concordati scaglioni di premio di cui all' A) è il totale del fatturato netto risultante dal libro dei corrispettivi del buffet di Roma Termini, nel periodo 01/01 – 31/12 di ogni anno. Le parti concordano fin d'ora che il fatturato del centro cottura non contribuisce alla base imponibile del premio ma i

lavoratori in esso operanti maturano il diritto all'erogazione del premio di cui al presente accordo, di cui l'onere sarà a carico dell'azienda e non sarà detratto dalla somma totale derivante dall'applicazione del premio di produzione.

C) Per quanto attiene la quota parte di premio basata sulla produttività oraria, l'azienda, al fine di coinvolgere maggiormente i dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi all'interno dei locali del Buffet di Roma Termini , erogherà in aggiunta a quanto previsto dal punto precedente una quota di premio variabile legato alla "produttività oraria". La quota di premio spettante sarà determinata sulla base del raggiungimento di scaglioni di produttività oraria, individuati sulla base dei dati storici del locale, determinata dividendo il totale del fatturato netto risultante dal libro dei corrispettivi del buffet di Roma Termini, (1/1 – 31/12) per il totale delle ore di prestazione lavorativa effettuata dai dipendenti della stessa unità produttiva nel medesimo anno solare. Da tale operazione scaturisce la produttività oraria media annuale da confrontare con gli scaglioni di cui all'allegato B) al fine di determinare l'importo totale da erogare alla totalità dei lavoratori che ne hanno maturato li diritto.

D) Le modalità di erogazione delle quote individuali di premio determinate secondo quanto previsto ai punti precedenti saranno le seguenti:

- Il totale degli importi globali derivanti dall'applicazione delle modalità di cui ai punti B) e C) sarà suddiviso tra tutti i lavoratori aventi diritto e riproporzionato individualmente in base al tipo di orario effettuato (es. un dip. P/t 24 ore sett. riceverà il 60% della somma pro capite prevista) ed ai giorni di effettivo lavoro prestati nell'anno di riferimento all'interno del Buffet di Roma Termini.

- Al fine di salvaguardare lo spirito del suddetto istituto integrativo che è mirato a premiare quei lavoratori che con la loro presenza costante contribuiscono maggiormente alla produzione del fatturato e nell'ottica di un maggiore contenimento delle malattie, con particolare attenzione alle cosiddette malattie brevi (da 1 a 3 giorni) che creano significativi disagi all'operatività quotidiana dell'unità produttiva, le parti concordano che la quota individuale di premio scaturita dall'applicazione dei punti precedenti subirà un ulteriore riduzione con le seguenti modalità:
  - La quota spettante a quei lavoratori che avranno effettuato nell'arco dell'anno preso a riferimento un totale di giorni di malattia superiori ai 18, conteggiando esclusivamente le malattie denominate "brevi" , con evento morboso da 1 a 3 giorni, subirà una ulteriore riduzione dell'importo pro capite pari al 40% dello stesso.
  - La quota spettante a quei lavoratori che avranno effettuato nell'arco dell'anno preso a riferimento un totale di giorni di malattia superiori ai 45 non consecutivi e non derivanti da ricovero ospedaliero, subirà una ulteriore riduzione dell'importo pro capite pari al 30% dello stesso.
  - La quota spettante a quei lavoratori che avranno effettuato nell'arco dell'anno preso a riferimento un totale di giorni di malattia superiori ai 60 non consecutivi e non derivanti da ricovero ospedaliero, subirà una ulteriore riduzione dell'importo pro capite pari al 50% dello stesso.

- le suddette somme derivanti dal delta tra il 100% del premio previsto e il premio erogato effettivamente saranno riproporzionate tra i restanti dipendenti che avranno maturato il diritto all'erogazione del premio sempre riproporzionandole alla tipologia d'orario svolto nell'anno preso a riferimento ed alle loro presenze.

E) L'azienda si impegna entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento a fornire alla RSA:
   - Importo del premio di produzione di cui al punto B) con la specifica del fatturato netto totale preso come riferimento oltre al prospetto analitico dei lavoratori a cui viene erogato il premio con la specifica della % di orario di lavoro effettuato e dei giorni di assenza;
   - Importo del premio riferito alla produttività oraria di cui al punto C) con la specifica del fatturato netto totale preso a riferimento e del totale delle ore lavorate oltre al prospetto analitico dei lavoratori a cui viene erogato il premio con la specifica della % di orario di lavoro effettuato e dei giorni di assenza;

F) Il suddetto premio di produzione e produttività sarà rideterminato dalle parti, nel caso in cui il numero e/o la tipologia dei locali ad oggi operanti all'interno dell'unità produttiva della stazione di Roma Termini dovesse variare ed in caso di aumento dei prezzi dei listini di vendita.

G) Il premio produttività e redditività, di competenza dell'anno 2007 sarà erogato con la mensilità di aprile 2008 con i parametri previsti dall'art. 18f) dell'accordo integrativo aziendale stipulato il 07/12/2000 e successive integrazioni/modifiche che le parti, a seguito dei calcoli effettuati, fissano già fin da oggi in euro 567,00 lordi per un dipendente f/t che non ha avuto assenze nell'anno 2007.

H) Il premio produttività e redditività, di competenza dell'anno 2008, rispetterà le norme del presente accordo

19) CAMPO D'APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo aziendale si applica al personale dipendente della Cremonini SpA – Divisione Ristorazione Commerciale iscritto sul libro matricola dell'unità produttiva del Buffet di Roma Termini ed in forza alla data della stipula del presente accordo ed anche a tutto il personale assunto dopo tale data, salvo quanto espressamente indicato nel primo paragrafo dell'art. 17 punto A "Premio Produttività e Redditività"

20) EROGAZIONE LIBERALE

La Cremonini SpA nell' occasione della firma del presente accordo sottolineandone l'importanza e per avvalorare l' impegno condiviso e profuso con le OO.SS. per il raggiungimento di questo risultato, erogherà, a tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e apprendisti presenti sul libro matricola del PDV del Buffet di Roma Termini, alla data della stipula del presente accordo, unitamente alle spettanze di aprile 2008 una somma lorda una tantum omnicomprensiva a titolo di erogazione liberale

dell'importo di € 251,00 proporzionata alla percentuale di orario di lavoro contrattuale individuale ed ai giorni di effettiva presenza dell'anno 2007.

21) DURATA

L'efficacia di tale accordo ha decorrenza dall'01/01/2008 e termina al 31/12/2011 le parti concordano che si incontreranno per una verifica sui risultati del presente accordo entro due anni dalla ratifica.

La validità di tale accordo è subordinata alla ratifica da parte dell'assemblea dei lavoratori del Buffet di Roma Termini e sarà onere delle OOSS comunicare, all'azienda, lo scioglimento di tale riserva.

CREMONINI SpA

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

TABELLA PREMIO DI PRODUZIONE ROMA TERMINI ALL.TO A)

parametro di partenza	€ 7.500.000,00

incremento delle vendite				%	importo lordo	sub totale importo lordo	sub totale fatturato netto
da	€ -	a	€ 500.000,00	10,00%	€ 50.000,00	€ 50.000,00	€ 8.000.000,00
da	€ 500.001,00	a	€ 3.500.000,00	0,60%	€ 18.000,00	€ 68.000,00	€ 11.000.000,00
da	€ 3.500.001,00	a	€ 7.500.000,00	1,00%	€ 40.000,00	€ 108.000,00	€ 15.000.000,00
da	€ 7.500.001,00	a	€ 8.500.000,00	0,50%	€ 5.000,00	€ 113.000,00	€ 16.000.000,00
da	€ 8.500.001,00	a	€ 9.500.000,00	0,50%	€ 5.000,00	€ 118.000,00	€ 17.000.000,00
da	€ 9.500.001,00	a	€ 10.500.000,00	0,60%	€ 6.000,00	€ 124.000,00	€ 18.000.000,00
da	€ 10.500.001,00	a	€ 11.500.000,00	0,60%	€ 6.000,00	€ 130.000,00	€ 19.000.000,00
da	€ 11.500.001,00	a	€ 12.500.000,00	0,70%	€ 7.000,00	€ 137.000,00	€ 20.000.000,00
da	€ 12.500.001,00	a	€ 13.500.000,00	0,80%	€ 8.000,00	€ 145.000,00	€ 21.000.000,00
da	€ 13.500.001,00	a	€ 14.500.000,00	1,00%	€ 10.000,00	€ 155.000,00	€ 22.000.000,00
da	€ 14.500.001,00	a	€ 15.500.000,00	1,10%	€ 11.000,00	€ 166.000,00	€ 23.000.000,00
da	€ 15.500.001,00	a	€ 16.500.000,00	1,20%	€ 12.000,00	€ 178.000,00	€ 24.000.000,00
da	€ 16.500.001,00	a	€ 17.500.000,00	1,00%	€ 10.000,00	€ 188.000,00	€ 25.000.000,00
da	€ 17.500.001,00	a	in poi	0,70%			

prospetto scaglioni produttività oraria all.to B)		
produttività oraria		
DA	A	importo totale lordo premio buffet roma termini
51,60	52,60	5.000
52,61	53,60	10.000
53,61	54,60	15.000
54,61	55,60	20.000
55,61	56,60	25.000
56,61	57,60	30.000
57,61	58,60	35.000
58,61	59,60	40.000
59,61	60,60	45.000
60,61	61,60	50.000
61,61	62,60	60.000