# IPOTESI DI ACCORDO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
# dall'01/03/2020 al 31/12/2023

*Addì, 6 febbraio 2020 presso gli uffici di Confcommercio Imprese per l'Italia – Milano, Lodi, Monza e Brianza tra Antonella Valentini assistita da Manuela Sangiorgio, per conto di:*

- ***Librerie Feltrinelli S.r.l.***
- ***Finlibri S.r.l.***
- ***Librerie delle Stazioni S.r.l.***

*( di seguito denominate Gruppo)*

*E*

*le **OO.SS Nazionali e Territoriali***
*FILCAMS-CGIL nella persona di Federico Antonelli*
*FISASCAT-CISL nella persona di Elena Maria Vanelli*
*UILTuCS nella persona di Marco Marroni*

*e al*
*Coordinamento nazionale dei delegati **RSA/RSU***

*È stato raggiunto l'accordo per il Contratto Integrativo Aziendale che annulla e sostituisce l'accordo sottoscritto in data 30 Gennaio 2012.*

## 1. INTRODUZIONE E CONTESTO

### Art.1 STRATEGIE, OCCUPAZIONE E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Negli ultimi anni, il Gruppo Feltrinelli ha affrontato varie difficoltà economiche ed occupazionali legate al mutamento del mercato di riferimento, alle esigenze dei clienti ed alla crescente spinta rappresentata dal commercio online del libro. Per queste ragioni, il contesto in cui si inserisce il presente Contratto Integrativo Aziendale non è di semplice lettura ed è caratterizzato da alcuni elementi storici e specifici di business di cui bisogna tenere conto per il futuro del Gruppo.

Nel concordare che i risultati fin qui ottenuti sono frutto dello sforzo collettivo di tutti i Dipendenti e dell'impegno sempre riconfermato della Proprietà è necessario sottolineare due aspetti centrali, risultanti dal confronto dei dati economici degli ultimi anni:

- le prospettive economiche per il futuro, sia a livello generale nazionale, che per le principali merceologie trattate non appaiono positive. Permarrà un generale rallentamento dei consumi; il mercato dei libri è calato rispetto al 2017, quello della musica e dei prodotti HE continuano a subire una flessione annuale strutturale ed inarrestabile.

- Il commercio online dei prodotti ha raggiunto tassi di penetrazione significativi e fortemente in crescita. L'Italia con un tasso del 4% nel 2017 e 6,5% nel 2018, più basso rispetto alle medie europee e mondiali, presenta notevoli margini di crescita, nonostante l'ingresso e lo sviluppo di nuovi operatori e il rafforzamento degli esistenti.

  Feltrinelli ha sempre avuto come scopo principale quello di favorire, promuovere e sviluppare la diffusione capillare della cultura e dei prodotti di contenuto culturale per mezzo di tutte le società del Gruppo, e delle altre società gestite, ciascuna esplicando un proprio ruolo e utilizzando a questo fine mezzi e attività di diversa natura (la produzione editoriale, la vendita dei prodotti attraverso i diversi formati distributivi, le iniziative di promozione culturale, il sostegno a progetti orientati alla diffusione della cultura e alla solidarietà sociale).

  In particolare, Librerie Feltrinelli ha definito la propria "missione" nel modo seguente:

  "Vogliamo diventare i protagonisti del mercato dei prodotti a contenuto culturale ed essere la scelta naturale di ogni Cliente, attuale e potenziale, garantendo elevati livelli di professionalità e di servizio, che assicurino livelli superiori di soddisfazione del Cliente, di crescita dei nostri Partner e di valore per l'Azionista, attraverso l'innovazione continua di competenze, tecnologie e processi".

  In funzione di quanto precede, gli obiettivi ed i conseguenti contenuti del presente Accordo Integrativo di Gruppo risultano essere quelli di:

- Omogeneizzare i trattamenti integrativi del presente CIA anche ai Dipendenti della Società *Librerie delle Stazioni S.r.l.*,

- salvaguardare, in termini di efficienza/efficacia, le specificità di "formato/prodotto/vendita" presenti sotto le diverse insegne al fine di fronteggiare convenientemente l'evoluzione della distribuzione rappresentata da concorrenti specializzati ed internazionali con strutture sempre più efficienti e competitive che operano ormai prepotentemente sul mercato online.

- Garantire, anche attraverso percorsi di formazione e sviluppo rivolti al personale dei Punti di Vendita, una migliore qualità del servizio e conseguentemente una maggiore soddisfazione e duratura fedeltà della clientela. Infatti, una più efficace qualità del servizio dovrà riflettersi sull'aumento dei fatturati e quindi dei conti economici dei singoli Punti di Vendita, migliorandone in maniera progressiva la sostenibilità, già gravata negli ultimi anni da costi fissi sempre più ingenti (affitti, costo del lavoro, ecc.).

**Art.2 SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Integrativo al CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi si applica ai Dipendenti di tutti i Punti di Vendita del Gruppo costituito dalle Società Librerie Feltrinelli S.r.l., Finlibri S.r.l. e Librerie delle Stazioni S.r.l.

Si riconosce alle OO.SS firmatarie il presente C.I.A. il diritto all'informazione preventiva, su base nazionale, in merito ad eventuali operazioni finanziarie o societarie che possano avere incidenza sostanziale sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro.

## Art.3 RELAZIONI SINDACALI

### 3.1 Modello di relazioni

Nel riconfermare il modello di relazioni sindacali proprio del Gruppo, che ha consentito di consolidare un clima di reciproca correttezza teso al conseguimento di obiettivi aziendali attraverso anche un processo di informazioni/comunicazioni ai vari livelli, si riconosce come centrale il principio basato sullo scambio preventivo e reciproco delle informazioni sulle principali materie, ciascuno nella propria sfera di responsabilità.
Negli ultimi anni, infatti, anche a seguito dei complessi accordi raggiunti sui contratti di solidarietà in un contesto di esuberi riguardante l'intero retail Feltrinelli, il clima di relazioni tra Azienda e parti sociali è costantemente migliorato, garantendo velocità ed efficacia nello scambio di informazioni relative ad ogni situazione specifica, anche e soprattutto a livello territoriale.

### 3.1.1 Diritti d'Informazione

La Direzione fornirà annualmente, di norma entro il primo quadrimestre per il Gruppo e per i singoli *formati* che lo compongono, a livello nazionale e, periodicamente, alle OO.SS. territoriali, informazioni sull'andamento produttivo, sulla composizione dell'organico e sull'organizzazione del lavoro, anche al fine di esaminare congiuntamente e di cogliere tutti gli argomenti finalizzati alle opportunità per raggiungere i previsti obiettivi economici e produttivi, fatto salvo il rispetto dei diversi ruoli ricoperti dalle Parti firmatarie e delle responsabilità assunte da queste ultime.

In particolare competono al:

- **livello Nazionale** le informazioni e le verifiche sulle tendenze nonché sui test che si andranno ad attivare anche in tema di innovazioni tecnologiche/organizzative e sulla loro ricaduta sull'attività lavorativa. Compete a livello nazionale, quando opportuno, la verifica e il confronto in materia di criteri generali dell'organizzazione del lavoro e della formazione.

- **livello Territoriale** la verifica e informazione su: applicazione della normativa in tema di orari commerciali, cambiamenti organizzativi anche con riferimento alla gestione degli orari, impiego delle risorse umane. Per rendere più agevole l'analisi di specifiche problematiche, potranno essere realizzati incontri informativi anche a livello di macro - area territoriale;

- **livello di PDV** l'informazione preventiva dei delegati sindacali, attraverso la eventuale effettuazione di riunioni a fronte di rilevanti interventi di carattere organizzativo sia a livello di test che di implementazione definitiva. Ciò al fine di rendere sempre più trasparente il livello di scambio informativo Azienda/OO.SS.

Nel rispetto di quanto sopra esposto e, con l'obiettivo di migliorare costantemente il sistema di reciproco scambio informativo tra Azienda e Rappresentanza Sindacale, la Società si impegna a rendere disponibili, per tutti i lavoratori dipendenti – anche di nuova assunzione – copie del presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) in modalità online. A tal fine, ogni lavoratore potrà farne richiesta alla direzione del singolo Punto di Vendita di appartenenza.

### 3.2 Permessi retribuiti RSA/RSU

Fermo restando quanto previsto in materia dalla Legge e dal C.C.N.L., la Rappresentanza Sindacale potrà utilizzare le ore di permesso retribuito per la partecipazione a incontri concordati con la Direzione. Le spese di trasferta per partecipare agli incontri suddetti saranno per intero a carico del Gruppo, che provvederà alle prenotazioni tramite l'agenzia viaggi aziendale.
Il Coordinamento nazionale dei Delegati-RSA/RSU potrà fruire per la sua attività di un monte annuo complessivo di 350 (trecentocinquanta) ore di permessi retribuiti. Le eventuali ore residue saranno azzerate all'inizio di ciascun esercizio.
Le Organizzazioni Sindacali firmatarie forniranno alla Direzione aziendale l'elenco dei componenti del Coordinamento entro il 31 gennaio di ogni esercizio. Per la corretta gestione del suddetto monte-ore, ciascun componente del Coordinamento fornirà alla Direzione del punto vendita di appartenenza comunicazione sull'utilizzo di tale tipologia di permesso.

Fatti salvi i diritti di cui alla L. 300/70, con particolare riferimento all'art. 18, a prescindere dalle dimensioni di organico del Punto di Vendita, fermo restando quanto previsto nel presente CIA, nell'ottica del modello di relazioni sopra richiamato, verrà riconosciuta egualmente, qualora a livello di Comune non sussistano i requisiti di cui al C.C.N.L. applicato, la possibilità di nominare una RSA per ogni sigla firmataria del presente CIA.
Detta possibilità di nomina, indipendentemente dai Punti di Vendita interessati, non potrà superare Nr. **4** RSA per ogni sigla sindacale a livello di Gruppo.

Ad integrazione del CCNL applicato, fermo restando il numero di ore pari ad 1,5 per ogni Dipendente del Punto di Vendita, ogni RSA potrà comunque fruire di 24 (ventiquattro) ore annue di permesso sindacale di cui 16 retribuite.

### 3.4 Ambiente di lavoro, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro

La Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza sarà costituita complessivamente fino a 9 componenti a livello di Gruppo.

Ognuno dei Componenti potrà disporre, per l'espletamento dei compiti previsti dalle vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro, di permessi retribuiti pro-capite pari a n° **73** (settantatre) ore complessive annue in aggiunta alle n° 30 annue (trenta) ove previste dagli accordi interconfederali.

Il monte ore annuo così determinato è da intendersi come limite massimo complessivo usufruibile dall'insieme dei componenti.
Ai soli fini della presente regolamentazione ed, a copertura delle spese previste dagli RLS per l'espletamento del loro incarico, verrà riconosciuto il rimborso delle spese, sulla base di quanto previsto dalla Procedura aziendale in vigore, nella misura complessiva massima annua di **Euro 7.000,00** (settemila/00).
Si riconferma la prassi in essere che prevede la prenotazione delle spese di trasporto da parte dell'agenzia di viaggio aziendale. Per quanto concerne invece le spese di vitto, l'Azienda provvederà al rimborso piè di lista - sulla base della vigente Policy di Gruppo - dietro presentazione di idonei giustificativi.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie forniranno alla Direzione aziendale l'elenco degli RLS entro il 31 gennaio di ogni esercizio.

La Direzione dichiara la propria disponibilità ad incontrarsi con le OO.SS. per verificare la congruenza di quanto precede in presenza di rilevanti modifiche dimensionali di Gruppo.

### 3.5 Assemblee

Fermo restando il diritto a 12 ore di Assemblea retribuita secondo le previsioni di cui al C.C.N.L., le Rappresentanze Sindacali dei Dipendenti e le OO.SS. riconoscono la necessità di non condurre - entro i limiti del possibile - Assemblee dei lavoratori in orario di apertura dei Punti di Vendita. Di conseguenza le RSA/RSU, o in assenza di queste, le OO.SS. firmatarie del presente CIA convocheranno di norma le riunioni dei dipendenti, in forza ai Punti di Vendita di appartenenza, al di fuori dell'orario di apertura.
In tutti i casi in cui sussiste il diritto di Assemblea, le ore a ciò destinate saranno retribuite, con la normale retribuzione oraria ordinaria, nella misura di **12** (dodici) ore annue previste dal C.C.N.L. anche se effettuate fuori orario di apertura dei Punti di Vendita.

Nei Punti di vendita ove non sussiste il diritto di Assemblea di cui al punto precedente, la RSA di cui al C.C.N.L. applicato o, in sua assenza, le OO. SS. firmatarie del presente CIA potranno convocare riunioni, all'interno dei Punti di Vendita, fuori degli orari di apertura che saranno retribuite, nel limite di 4 ore annue, agli appartenenti a Punti di Vendita che occupino da **11** a **15** dipendenti.

## 4 . ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### Art. 4.1. ORARI DI APERTURA

La definizione degli orari di apertura e chiusura dei Punti di Vendita è determinata dalla Direzione in funzione di :
- localizzazione del Punto di Vendita;
- regolamentazioni di legge, locali, Centri Commerciali o Stazioni in cui il Punto di Vendita è inserito;
- specificità delle esigenze della clientela.

Quanto sopra è correlato anche alla calendarizzazione di cui all'art. 5.

Preso atto della dinamica degli orari di apertura del settore commercio sopra richiamata, si riconosce il diritto alla informazione preventiva dei Rappresentanti dei Lavoratori aziendali e/o Territoriali sul cambiamento strutturale di orari di apertura dei singoli Punti di Vendita, ciò con particolare riferimento all'apertura festiva e serale.

## Art.5 CALENDARIZZAZIONE ANNUALE DELLE APERTURE E DELLE FERIE.

La Direzione **entro il 31 ottobre** di ciascun anno renderà noto il Piano di aperture domenicali e festive infrasettimanali per il periodo compreso tra il 1 gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno.

Sulla scorta del suddetto Piano, ed entro il mese di novembre di ciascun anno:

- il Dipendente comunicherà per iscritto il proprio Piano ferie che, fino ad approvazione avvenuta, si intenderà solo in termini di proposta;

- il Dipendente Part-Time potrà, in questa occasione, comunicare per iscritto la disponibilità alla modificazione permanente del proprio orario di lavoro;

- il lavoratore, come condizione di miglior favore rispetto al CCNL applicato, è tenuto ad una disponibilità minima al lavoro domenicale e festivo di 12 giornate (comprensive di un massimo di 2 festività);

- in fase di calendarizzazione, il lavoratore potrà comunicare disponibilità superiori a quelle richiamate al paragrafo precedente, in termini di presenza domenicale e festiva;

- il Dipendente Part-Time che abbia sottoscritto l'atto concernente le clausole elastiche e flessibili di cui al successivo art. 11 del presente CIA potrà seguire procedura di comunicazione analoga a quella richiamata alle indicazioni dei precedenti paragrafi;

- la raccolta di tutte le informazioni di cui sopra consentirà alla Direzione, entro il mese di novembre di ciascun anno, di portare a termine in tutti i Punti di Vendita la programmazione del Piano complessivo delle ferie e di copertura delle aperture domenicali e festive programmate con il massimo utilizzo delle risorse interne favorita anche dagli incentivi economici ripresi dal presente CIA;

- il Piano ferie elaborato compatibilmente con le esigenze della Direzione e tenuto conto di quelle dei Dipendenti, nonché i turni di copertura delle aperture domenicali e festive verranno comunicati entro il 30 novembre. Eccezionalmente, eventuali modifiche e/o variazioni a tali Piani potranno, anche a richiesta dei Dipendenti, essere apportate entro il 15 dicembre;

- eventuali variazioni non preventivabili del calendario del Piano di aperture domenicali e festive che dovessero intervenire nel corso dell'anno, saranno comunicate alle RSA del Punto di Vendita con congruo anticipo.

## Art. 6 INDENNITÀ FORFETTARIA PER LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Ai Dipendenti che effettueranno la loro prestazione lavorativa nelle giornate domenicali e festive, verrà corrisposta un'indennità forfettaria di €70 per ogni domenica/festivo lavorati.
Tale indennità sarà corrisposta su base mensile.

**NB**
L' indennità forfetaria per lavoro domenicale e festivo è comprensiva dell'incidenza su ogni istituto contrattuale e legale. Assorbe fino a concorrenza ogni trattamento maggiorativo previsto dalla legge e/o dal C.C.N.L., eccezion fatta per la maggiorazione per lavoro straordinario in caso di superamento del limite contrattuale di ore settimanali.

**Maturazione dell'indennità**

Tutte le indennità (indennità forfetaria domenicale e festiva, e indennità ad personam per anzianità di servizio) verranno corrisposte in ragione del 50% per le prestazioni fino alle cinque ore.

**Parametrazione**

I valori di tutte le indennità non saranno soggette a riparametrazione.

## Art. 7 INDENNITA' FORFETTARIE AGGIUNTIVE PER LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Nella tabella sotto riportata vengono indicati i criteri quantitativi legati al numero delle prestazioni ed i corrispondenti importi relativi alle indennità forfetarie aggiuntive riconosciute dal presente CIA ai dipendenti dal 2° al 5° livello CCNL.

| | **Dal 2020** |
|---|---|
| Prime 12 domeniche / fest.tà lavorate | **70,00** |
| 3 domeniche/ fest.tà aggiuntive (tot.15) | **35,00** |
| ulteriori gruppi di 3 domeniche/fest.tà | **45,00** |

## ART. 8 PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato ha lo scopo di coinvolgere i lavoratori rispetto all'andamento economico aziendale, tramite l'erogazione di un valore direttamente correlato alla performance dell'intera organizzazione.
Il presente CIA ha l'obiettivo di introdurre un meccanismo premiale coerente con i risultati conseguiti dall'azienda nel periodo di riferimento.
Le parti convengono che i lavoratori abbiano la facoltà di convertire l'intero premio maturato oppure una quota del 50% in servizi di Welfare aziendale, erogati tramite l'apposita piattaforma di flexibile benefit resa disponibile dall'Azienda. Questa facoltà sarà operativa a decorrere dall'anno successivo alla firma del presente CIA.

Parametri - Gruppo:

| Valori unitari per dipendente full-time IV Livello. | Differenza % rispetto ad anno precedente | | | |
|---|---|---|---|---|
| Parametro | < 0,7% | Fra 0,7% e 1,5% | Fra 1,5% e 3,0% | Oltre il 3% |
| Vendite Nette Rete (parità) | € 0 | € 250 | € 400 | € 600 |

Parametri – Punto di Vendita - Vendite:

| Valori unitari per dipendente full-time IV Livello. | Differenza % rispetto ad anno precedente | | | |
|---|---|---|---|---|
| Parametro | < 0,7% | Fra 0,7% e 3,0% | Fra 3,0% e 5,0% | Oltre il 5% |
| Vendite Nette PdV | € 0 | € 160 | € 200 | € 350 |

Parametri – Punto di Vendita - Produttività:

| Valori unitari per dipendente full-time IV Livello. | Differenza % rispetto ad anno precedente | | | |
|---|---|---|---|---|
| Parametro | < 1,5% | Fra 1,5% e 5,0% | Fra 5,0% e 8,0% | Oltre l'8% |
| Produttività PdV | € 0 | € 100 | € 150 | € 200 |

Definizioni:

- Vendite nette Rete a parità di perimetro: vendite al netto di sconti, IVA e trasferimenti inter-company dei punti di vendita che fanno riferimento alle società firmatarie del presente Contratto. Il raffronto viene effettuato confrontando i dati dei punti di vendita a parità di perimetro.
- Vendite nette PdV: vendite al netto di sconti, IVA e trasferimenti inter-company del punto di vendita dove il dipendente ha prestato più mesi di servizio nell'anno di maturazione.
- Produttività PdV: rapporto fra vendite nette ed ore complessivamente lavorate nel punto di vendita dove il dipendente ha prestato più mesi di servizio nell'anno di maturazione
- Tasso inflazione ISTAT: il dato delle vendite nette, prima di essere posto a confronto con il risultato dell'anno precedente, va sempre depurato del tasso di inflazione generale ISTAT intervenuto nell'arco di tempo considerato.

Qualora per il punto di vendita non sia possibile raffrontare il dato all'anno precedente (ad esempio perché non a parità di perimetro o perché oggetto di una ristrutturazione), per il dipendente coinvolto si considera il raffronto rispetto al budget. In questa fattispecie, ai sensi della normativa fiscale, il premio viene liquidato interamente in busta paga.

In caso di assenze per qualsiasi causa differente da ferie, permessi, attività sindacale, ~~ed~~ attività degli RLS e maternità obbligatoria il valore del premio spettante sarà di conseguenza riproporzionato. Non rilevano, in ogni caso, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro annuo.
Tutti gli importi indicati sono espressi al lordo delle ritenute fiscali e contributive a carico del dipendente.
Gli importi erogati a titolo di Premio Variabile in applicazione del presente Contratto si intendono già comprensivi di ogni istituto contrattuale e legale e non avranno alcuna incidenza sul T.F.R.
I suddetti importi saranno riconosciuti ai dipendenti inquadrati dal 2° al 5° livello CCNL e saranno riproporzionati in base alla percentuale di part-time del dipendente al 31/12 dell'anno di maturazione del premio.
Inoltre, i suddetti importi lordi si riferiscono al dipendente full-time inquadrato al IV livello CCNL Commercio e vanno conseguentemente riparametrati agli altri livelli secondo le previsioni stabilite dal CCNL.
Il Premio Variabile non compete in caso di cessazione del rapporto di lavoro avvenuto prima della data di erogazione (marzo dell'anno successivo alla maturazione) e spetta a coloro che abbiano prestato servizio nell'intero anno di maturazione del premio stesso.

## Art. 9 COMUNICAZIONE DEI REGIMI DI ORARIO SETTIMANALI DEL PERSONALE FULL-TIME

Nell'obiettivo di conciliare le esigenze aziendali a quelle individuali, gli orari di lavoro settimanali dei singoli Punti di Vendita verranno di norma programmati e comunicati ai Dipendenti con cadenza almeno mensile.

Es. gli orari del mese di marzo sono comunicati entro il 16 gennaio precedente.

## Art. 10 ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE DEL PERSONALE FULL-TIME

### 10.1 Orario di lavoro a 40 ore

Tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L. applicato, si darà luogo all'applicazione delle 40 ore settimanali, realizzandosi su base annua la maturazione di 104 ore di permessi.
Nell'ottica di un'ottimizzazione del costo del lavoro ed evitare aggravi sulla sostenibilità economica del bilancio di Gruppo, e al fine di favorire il personale dipendente in termini di un buon bilanciamento vita/lavoro alternando i periodi lavorativi a congrui periodi di riposo, le Parti convengono sulla necessità di adottare tutte le misure del caso per rendere possibile un'integrale fruizione dei permessi retribuiti nell'anno di maturazione, compatibilmente con le ragioni organizzative volte al buon andamento dei PdV.

Le Parti convengono altresì che gli ulteriori permessi che dovessero residuare dalla fruizione secondo le modalità indicate nei suddetti capoversi, verranno fruiti interamente a ore o a gruppi di ore, a parziale riduzione del turno di lavoro previsto, entro l'anno di maturazione secondo le modalità di richiesta previste al successivo art. 13 e sempre contemperando le esigenze personali dei lavoratori e l'organizzazione di PdV.

A tal fine:

- la programmazione di 48 ore annue (rif.ex FRO disciplinati dal CIA del 30 gennaio 2012) del monte permessi andrà resa in fase di calendarizzazione delle ferie, così come disciplinato all'art. 5 del presente CIA; la programmazione delle ulteriori 56 ore annue sarà resa dal dipendente nel corso dell'anno di maturazione, in accordo con la Direzione del punto vendita.
- il lavoratore, nell'ambito della suddetta calendarizzazione, inserirà, in aggiunta alle ferie annuali, la richiesta di fruizione dei permessi retribuiti (48 ore annue rif.ex FRO disciplinati dal CIA del 30 gennaio 2012) a gruppi di 16 ore per tre periodi nell'anno o a gruppi di 24 ore per due periodi nell'anno.
- oltre alla fruizione secondo le modalità esposte al precedente capoverso, il lavoratore farà richiesta di fruizione degli ulteriori permessi, maturati nell'anno cui si riferisce la calendarizzazione annuale sopra richiamata, anche a blocchi di settimana intera.
- tale modalità di fruizione sarà oggetto di comunicazione da parte del Dipendente e si intenderà solo in termini di proposta fino ad approvazione avvenuta;

Detta modalità di fruizione dei permessi retribuiti vale tanto per il personale full-time quanto, e in misura riproporzionata, per il personale part-time; anche per questi ultimi, infatti, lo smaltimento dei permessi avverrà secondo le logiche di accorpamento sia a gruppi di 2 o 3 giornate, sia a settimana intera.

## Art. 11 PERSONALE PART-TIME

Per quanto riguarda la puntuale indicazione della durata e collocazione dell'orario lavorativo di cui all'art. 2, secondo comma del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, richiamato nel C.C.N.L. applicato, le Parti convengono che esse saranno quelle stabilite al momento dell'assunzione.
Qualsiasi modifica permanente della durata della prestazione lavorativa settimanale deve essere frutto di libero accordo tra Dipendente e Azienda e andrà ratificata in una novazione del contratto individuale di lavoro che contenga anche la nuova collocazione dell'intero orario lavorativo settimanale.
Modifiche della collocazione dell'orario di lavoro settimanale potranno essere realizzate solo in applicazione delle clausole flessibili sottoscritte dai lavoratori.

Con riferimento alle clausole flessibili, fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. applicato in merito al preavviso in favore del lavoratore, viene applicato a titolo di miglior favore, il 2% per le ore in cui la variazione della collocazione oraria viene effettuata

| | |
|---|---|
| Giorni di preavviso | almeno 3 |
| Clausole flessibili % di maggiorazione | 2 |
| Clausole elastiche % di maggiorazione | 36,5 |

Per giorni si intendono a tal fine giornate lavorative intere.

Le causali di ripensamento, previste dal C.C.N.L applicato, vengono integrate con le seguenti:
- esigenze di studio legate a corsi con frequenza obbligatoria documentata per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore o equipollente, nonché per il conseguimento del diploma di laurea o di master;
- impegni documentati relativi ad attività svolte a favore di associazioni di volontariato legate alla cura della persona (p.es. assistenza domiciliare agli anziani, ai malati terminali, ad invalidi).

### 11.1 Part-time post maternità

In deroga a quanto previsto dal C.C.N.L. applicato, troveranno accoglimento le richieste di passaggio temporaneo a Part-Time post maternità, fino al raggiungimento di tre anni di età del bambino, nell'ambito del 4% della forza occupata nel Punto di Vendita.
Ferme restando le previsioni percentuali di cui sopra le Parti concordano che vi sarà ugualmente il diritto di fruizione da parte di una dipendente per Punto di Vendita anche laddove la percentuale non dovesse determinare un'unità, solo a fronte di soluzioni organizzative sostenibili da parte dell'Azienda.

### 11.2 Part-time verticale

L'azienda si rende disponibile nei confronti dei Dipendenti part-time verticali, che ne avanzeranno richiesta scritta alla direzione del Punto di Vendita di appartenenza e previo accordo, a modificare il turno di lavoro onde consentire di non far coincidere la loro prestazione lavorativa con quattro domeniche nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre.
Tale facoltà deve essere funzionale alle esigenze organizzative ed operative del Punto di Vendita e deve evitare in ogni caso il ricorso a nuove assunzioni o a prestazioni di lavoro straordinarie.
Le ore domenicali non prestate verranno lavorate in altri giorni della settimana. La programmazione delle domeniche non in turno potrà essere di norma definita in occasione della calendarizzazione di cui all'art. 5 del presente CIA.
Le domeniche comprese tra il 15/11 ed il 24/12 di ogni anno non potranno rientrare tra le previsioni di spostamento summenzionate.
Per periodi di lavoro inferiori all'anno il numero di domeniche non in turno verrà rapportato ad una per ogni trimestre. Quanto sopra è in aggiunta al periodo di ferie.
Nell'eventualità che il calendario di aperture prevedesse un numero inferiore di domeniche rispetto alle 51, le quattro domeniche di cui sopra saranno ridotte in pari numero.

## 4 . LE PERSONE DEL GRUPPO

### Art. 12 PERMESSI SPECIALI

**Permessi per visite mediche**
I Dipendenti potranno fruire di permessi per visite mediche e/o cure e/o esami specialistici; detti permessi saranno retribuiti nel limite di **20** (venti) ore annue (dal 1 Gennaio al 31 Dicembre), dietro presentazione di idonei giustificativi per l'assenza.

### Art. 13 FRUIZIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI RESIDUI

I permessi retribuiti di cui al C.C.N.L. applicato dovranno essere richiesti dai Dipendenti al direttore del Punto di Vendita di appartenenza, salvo casi di comprovata urgenza, con un anticipo di almeno **10** (dieci) giorni; il direttore del Punto di Vendita risponderà, per l'accoglimento o meno della richiesta in termini d'uso effettivo, entro i **2** (due) giorni lavorativi dell'avvenuto ricevimento.

## Art.14 INTEGRAZIONE MALATTIA

Ferme restando le previsioni del CCNL applicato, resta confermata la corresponsione ai Dipendenti del **100%** (cento per cento) della retribuzione per giorni d'assenza per malattia a partire dal **4°** (quarto) e fino al **20°** (ventesimo).

## Art.15 SUPERMINIMO DI GRUPPO

Viene corrisposto ai Dipendenti in forza alla data della firma del presente Cia l'importo mensile di €10,50 a titolo di superminimo di gruppo.

N.B.
I valori si intendono riferiti al rapporto di lavoro Full-Time e non sono soggetti a riparametrazione.

## Art. 16 - SALARIO D'INGRESSO

***E' applicato a :***

Neo assunti nei Punti di Vendita.

**Scopo:**
agevolare le assunzioni di nuovo personale e favorirne l'adeguata formazione senza gravare eccessivamente sul conto economico di Punto di Vendita.

**Chi/cosa interessa:**
Tutti i nuovi assunti che entreranno nei Punti di Vendita, cui verranno riconosciute inizialmente le condizioni contrattuali previste dal C.C.N.L e i benefici previsti dal presente Contratto nell'arco di tre anni con le sotto elencate modalità.

Si elencano quegli istituti contrattuali che vengono considerati ai fini dell'applicazione salario d'ingresso:

A. superminimo di Gruppo;
B. indennità forfetaria per lavoro domenicale e festivo;
C. indennità forfetarie aggiuntive per lavoro domenicale e festivo;
D. concorso spese pasto giornaliero
E. premio di risultato

1° anno e 2° anno → trattamenti previsti da CCNL applicato
3° anno→ buoni pasto

Resta inteso che, a decorrere dal compimento del 3° anno di anzianità, al dipendente si applicheranno tutti gli istituti contrattuali previsti dal presente CIA.

## Art. 17 DIRITTO DI PRECEDENZA, CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Ogni Dipendente assunto con contratto a tempo determinato, entro e non oltre la scadenza del suo contratto a termine, potrà far richiesta di disponibilità, nel Punto di Vendita di appartenenza, ad essere riassunto a tempo indeterminato presso un Punto di Vendita del Gruppo
Per i criteri di riassunzione osservati dalle società del Gruppo si rimanda al D.L. 87/2018 ed alla normativa vigente.

## Art. 18 INQUADRAMENTI, MANSIONI, PERCORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

### 18.1 Formazione e aggiornamento professionale

Coerentemente con la Missione aziendale, gli Obiettivi Strategici e la Carta dei Valori, il Gruppo darà seguito a interventi formativi tesi a mantenere elevati standard di competenza professionale, gestionale e tecnica del Personale che opera nei Punti di Vendita.
La formazione erogata dal Gruppo ha riguardato e riguarderà quattro settori fondamentali :

- formazione professionale trasversale su ogni merceologia trattata;
- formazione gestionale e sulle modalità operative;
- formazione tecnica e sugli strumenti operativi e di lavoro;
- formazione al servizio del cliente, "customer satisfaction".

### 18.2 Prestito libri in conto visione

E' in vigore un sistema di prestito libri in conto visione, rivolto a tutti i Dipendenti a tempo indeterminato una volta superato il periodo di prova, regolato da un'apposita procedura. Copia di questa verrà fornita alle OO.SS. ed alle RSA/RSU firmatarie del presente CIA.

### 18.3 Permessi per studio

Le ore indicate dal C.C.N.L. applicato per il sostegno delle prove di esame cui hanno diritto i "lavoratori studenti" vengono incrementate di 8 (otto) ore su base annua, passando da 40 a 48 ore lavorative retribuite.
Le ore indicate dal C.C.N.L. applicato vengono incrementate nell'arco del triennio da 150 a 200 (duecento) per il diritto allo studio.

## Art. 19 MOLESTIE SESSUALI E VIOLENZA DI GENERE

In applicazione agli accordi nazionali CGIL-CISL-UIL-Confindustria del 25.01.2016 nonché alla convenzione OIL n 111 e alla raccomandazione OIL (C190), Le parti ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro e La Feltrinelli si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.
Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo e le molestie sessuali e la violenza sono in ogni caso inaccettabili.
Le parti firmatarie il presente Contratto Integrativo Aziendale condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie

e di violenza riconoscendo il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie ivi comprese la violenza e le molestie di genere.
Le Parti condividono che:
a) L'espressione di violenza e molestie sul luogo di lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
b) L'espressione "violenza e molestie di genere "indica la violenza e le molestie nei confronti di lavoratrici o lavoratori in ragione del loro sesso o genere, o colpiscono in modo sproporzionato persone di sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.
Esse possono costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati, o da parte di terzi, come ad esempio, i clienti e possono variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.
E' interesse di tutte le parti firmatarie il presente accordo, agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o di violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso, i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti con la dovuta tempestività; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; è necessaria una accurata attenzione al rischio di accuse strumentali e false che, qualora accertate, saranno con pari severità sanzionate. Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze Feltrinelli adotterà misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.
La Feltrinelli non tollererà rappresaglie o intimidazioni contro una lavoratrice o lavoratore che riceva e denunci problemi o accadimenti relativi a qualsiasi tipo di molestia sessuale, che faccia una denuncia e/o prenda parte in una procedura relativa ad una caso di presunte molestie sessuali.
Le vittime saranno tutelate e riceveranno sostegno e, su loro richiesta, verranno eventualmente assistite in un processo di reinserimento.
Feltrinelli unitamente a Filcams-Fisascat-Uiltucs si impegnano a valutare nell'arco della vigenza del presente contratto integrativo aziendale la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso le lavoratrici e i lavoratori e i clienti a contrasto di questi inaccettabili fenomeni.
In particolare Feltrinelli e RSU/RSA unitamente alle OO.SS. territoriali concorderanno iniziative comuni da realizzare anche al fine una maggiore informazione e formazione delle lavoratrici e dei lavoratori sui contenuti del presente capitolo e sulle iniziative previste nel caso del verificarsi di tali gravi molestie e violenze.

## ART. 20 CONCORSO SPESE PASTO GIORNALIERO

La Direzione riconoscerà un concorso spese al pasto giornaliero mediante un apposito buono.

Per avere diritto ad usufruire del concorso spese pasto giornaliero il Dipendente dovrà aver prestato la propria attività lavorativa nel rispetto di entrambe le condizioni sotto riportate:

- durata giornaliera minima dell'orario di lavoro prestato pari a 6 (sei) ore;
- turno di lavoro che copra una delle due seguenti fasce orarie ( vedi A e B ), senza alcuna limitazione legata alla durata dell'interruzione dell'attività lavorativa dovuta alla pausa :

A) 12.30 – 14.30
B) 19.30 – 21.30

Inoltre il riconoscimento del concorso spese pasto giornaliero sarà riconosciuto a tutti i Dipendenti che prestino la loro attività lavorativa nei giorni domenicali e festivi.

### Valore del concorso spese pasto giornaliero

- il concorso spese pasto giornaliero, finalizzato esclusivamente all'acquisto di alimenti e bevande destinati al pasto aziendale, è fissato a far data dal 1-1-2002 a **Euro 5,29** (cinque/29 Euro); tale importo sarà aggiornato ogni gennaio sulla base delle variazioni dei prezzi al consumo rilevate dall' ISTAT nel periodo 1/1 - 31/12 precedente.

- L'ammontare del concorso spese pasto giornaliero riconosciuto dalla Direzione al titolo di cui sopra non potrà essere in ogni caso superiore all'importo fissato dalle Autorità competenti ai fini dell'esclusione dall'imponibile contributivo e/o fiscale.

## ART. 21 INFORTUNI SUL LAVORO

Il trattamento economico previsto dal C.C.N.L. per il caso di infortunio sul lavoro sarà erogato in via anticipata.

Il periodo di aspettativa successivo alla scadenza del periodo di comporto verrà prolungato, a richiesta del Dipendente infortunato, fino alla data di guarigione clinica certificata dagli Enti preposti.

## ART. 22 BADGE DI RICONOSCIMENTO

Allo scopo di migliorare il servizio al cliente e di garantire una maggior personalizzazione di tale servizio, i Dipendenti saranno tenuti ad indossare in modo visibile il badge Aziendale di riconoscimento che dovrà recare in modo chiaro e leggibile il nome e il cognome del Dipendente.

Nel caso il Dipendente ritenga che per la propria privacy non sia opportuno indicare sul badge il proprio cognome potrà, previa informazione alla Direzione che provvederà a produrre un badge sostitutivo, indicare solo il nome proprio seguito dall'iniziale del cognome puntata.

In casi di situazioni di particolare preoccupazione per la propria privacy, il Dipendente potrà anche chiedere alla Direzione di Punto di Vendita di non indicare alcun nome sul proprio badge.

In questi casi, valutati concordemente con la Direzione, il nome potrà essere sostituito con il numero di matricola del Dipendente.

E' altresì opportuno che ogni Dipendente indossi il Gilet aziendale per agevolare il riconoscimento da parte dei Clienti e favorirne le richieste.

## ART. 23 ACQUISTI DIPENDENTI

Le condizioni e le modalità di acquisto dei Dipendenti nei negozi facenti parte del Gruppo sono disciplinate dal regolamento e dalle prassi aziendali in vigore.
In caso di futura revisione di dette condizioni e modalità, la Direzione consulterà preventivamente le OO.SS.

## ART. 24 GESTIONE E APPLICAZIONE DEL C.I.A.

Le Parti si impegnano, nello spirito di valorizzazione del modello di Relazioni Sindacali contenuto nel presente CIA, a trasferire alle proprie strutture i contenuti dello stesso anche per quanto attiene il superamento in via preventiva di eventuali controversie interpretative e/o gestionali e/o applicative.

## ART. 25 TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO

Tutti i valori retributivi riportati nel presente CIA che ne fanno parte integrante si intendono sempre al lordo delle trattenute fiscali e contributive e verranno riproporzionati per i Dipendenti Part-Time (fatto salvo quanto previsto agli artt. 6 – 7 del presente CIA).

## ART. 26 DECORRENZA E DURATA

Il presente CIA decorrerà *dal 01/03/2020 e scadrà il 31/12/2023* e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle Parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della sua naturale scadenza.

Letto, confermato, sottoscritto

Milano, 6 febbraio 2020

Per il Gruppo

Per le Organizzazioni Sindacali

Per l'Associazione datoriale
(Confcommercio Imprese per l'Italia Milano, Lodi, Monza e Brianza)