

Standa Commerciale, Verbale incontro 02/05/2001

VERBALE DI INCONTRO

In data 2 maggio 2001, presso il Centro Congressi Cavour di Roma, si sono incontrati:
per la **STANDA COMMERCIALE S.p.A.**

i Sig.ri: F. Rivolta

M. Sassi

M. Lepore

V. Toia

C. Zavatti

Per le Organizzazioni Sindacali

F.I.L.C.A.M.S. C.G.I.L. la Sig.ra M. Meschieri

F.I.S.A.S.C.A.T. C.I.S.L. il Sig. P. Giordano

U.I.L.T.U.C.S. U.I.L. il Sig. M. Marroni, la Sig.ra C. Fulciniti

unitamente ai componenti le rispettive delegazioni ed alla presenza del coordinamento nazionale dei componenti le rappresentanze sindacali delle filiali di STANDA Commerciale, per esaminare le problematiche evidenziate dalla Società a seguito dell'acquisizione da parte del Gruppo REWE.

PREMESSA

Nel corso degli incontri succedutisi a partire dal 12 febbraio 2001 Standa Commerciale S.p.A. ha fornito, sulla scorta di un'ampia documentazione che stata fatta oggetto di analisi approfondita ad opera delle Parti, il quadro della grave situazione di crisi economica, gestionale ed organizzativa consolidatasi nell'azienda nel corso degli ultimi anni. Tale situazione si tradotta nei fatti in un ulteriore passivo di bilancio d'esercizio quantificabile, per l'anno 2000, in oltre 100 miliardi di lire. In tale situazione, conseguentemente, la Società non è in grado con le proprie risorse di portare a compimento un piano di risanamento economico.

Le parti convengono che tale situazione complessiva di crisi gestionale, finanziaria e commerciale affonda peraltro le proprie radici lontano nel tempo e che solo un intervento organico, rapido e determinato può consentire di creare le premesse indispensabili per il rilancio dell'Azienda.

In questa situazione l'acquisizione di Standa Commerciale da parte del Gruppo REWE attraverso la sua controllata BILLA Italia S.p.A., perfezionata nel dicembre del 2000, rappresenta un'opportunità irrinunciabile per perseguire l'obiettivo del risanamento della Società al fine di creare i presupposti economici per il suo successivo e necessario sviluppo. Le OO.SS. registrano la dichiarata volontà della nuova proprietà di invertire rotta rispetto a politiche che si sono rivelate inadeguate. Tale mutamento di strategia emerge anche dalla volontà di confermare il perimetro attuale dell'azienda e l'obiettivo del mantenimento della Sede Centrale a Milano: l'intesa raggiunta il 23 marzo 2001 tra l'Azienda e le strutture territoriali di Filcams, Fisascat e Uiltucs - costituisce un primo segnale in tale direzione.

Conseguentemente, il presente accordo e gli interventi previsti si caratterizzano come un insieme di misure straordinarie ed eccezionali che fuoriesce dalla precedente logica di ricorso esclusivo agli ammortizzatori sociali e pone quale proprio obiettivo prioritario e inderogabile la salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi e del carattere unitario dell'impresa nel suo attuale perimetro. Tali misure, e la coerenza dei comportamenti che le Parti sapranno e dovranno dimostrare al fine di garantirne la tempestiva attuazione, rappresentano il necessario supporto all'obiettivo di porre rapidamente in sicurezza l'azienda, che premessa necessaria di un suo futuro rilancio.

INVESTIMENTI E POLITICHE COMMERCIALI

Nel corso degli incontri svoltisi nei mesi passati l'Azienda ha illustrato i propri piani di investimenti che prevedono un impegno in sole ristrutturazioni di 50 miliardi di lire per l'anno in corso ed un impegno analogo per il biennio successivo, unitamente alle linee di politica commerciale che puntano al rilancio del marchio Standa attraverso un deciso rafforzamento dell'offerta commerciale sui prodotti freschi.

Affrontati e avviati a una rapida normalizzazione i rapporti con i fornitori, avendo attuato una decisa svolta nel settore della logistica finalizzata al raggiungimento di più elevati standard di efficienza, l'Azienda sta procedendo ad una revisione degli assortimenti e del posizionamento commerciale dell'offerta, che prevede anche l'introduzione di una linea di prodotti biologici che sta incontrando i favori del mercato.

A ciò affianca la progressiva revisione della struttura commerciale e organizzativa attraverso una prima suddivisione tra Ipermercati e Supermercati, cui si lega necessariamente una diversa politica commerciale in funzione del mercato di riferimento. Rientrano in tale logica la ristrutturazione avviata dall'Ipermercato di Rivoli, che - unitamente all'intervento in programma su Castellanza - dovrebbe ridefinire la caratterizzazione della presenza di Standa in questa fascia di mercato.

L'Azienda ha descritto infine il nuovo assetto organizzativo della rete di vendita.

AREA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo trova applicazione sull'intero perimetro della Società Standa Commerciale S.p.A., compresa ATLANTA MARKET S.p.a..

RELAZIONI SINDACALI

a) Diritti di informazione

La complessità della situazione esposta in PREMESSA impone che la realizzazione degli obiettivi di risanamento descritti diventi oggetto di un continuo e fattivo confronto tra le Parti ai diversi livelli, con lo scopo di rivitalizzare un modello di relazioni sindacali coerente ed al passo con i tempi.

Livello Nazionale

Competono a questo livello l'informazione, la verifica e il confronto su:

- andamento economico dell'azienda e evoluzione del processo di risanamento,
- le politiche commerciali,
- i piani di sviluppo e di investimento,
- i progetti di riorganizzazione e ristrutturazione,
- i piani di formazione, qualificazione e riqualificazione professionali, anche con riferimento alle questioni riconducibili alle pari opportunità alle azioni positive nei confronti della manodopera femminile,
- la struttura dell'occupazione e le sue dinamiche quantitative e qualitative,
- obiettivi, la verifica dei dati e dei risultati conseguiti per quel che attiene i meccanismi di incentivazione previsti dal presente accordo.

Livello Regionale

Competono a questo livello informazione, la verifica e il confronto su:

- le materie previste per il livello nazionale, per le loro ricadute a livello regionale,
- i temi riconducibili al mercato del lavoro,
- gli adempimenti derivanti dalle norme legislative e amministrative in materia commerciale.

Livello Territoriale/Punto Vendita

Competono a questo livello informazione, la verifica e il confronto su:

- attuazione dei piani investimenti a livello territoriale,
- organici e loro composizione qualitativa e quantitativa,
- attuazione dei programmi di addestramento, formazione, qualificazione e riqualificazione professionali, con particolare riferimento ad apprendisti e CFL,
- le misure idonee a ottimizzare l'utilizzo degli impianti, la gestione degli orari commerciali e la programmazione dell'attività lavorativa,
- organizzazione del lavoro,
- ristrutturazioni, riconversioni, ampliamenti,
- gli strumenti contrattuali di flessibilità nella prestazione lavorativa (lavoro straordinario e supplementare, contratti a tempo determinato, lavoro interinale, ecc.),
- la sicurezza sul posto di lavoro,
- i risultati conseguiti in materia di produttività e le altre competenze attribuite a tale livello su questi temi dal presente accordo.

Gli incontri ai diversi livelli dovranno realizzarsi almeno una volta l'anno, di regola entro il mese di aprile, e comunque su richiesta di una delle Parti con un preavviso minimo di due settimane per le materie assegnate al rispettivo livello di competenza.

b) Rappresentanze Sindacali

Le Parti confermano lo spirito autentico dell'intesa raggiunta a livello interconfederale in data 27 luglio 1994.

Su tale base, in attesa che venga risolto a livello confederale il contenzioso attualmente in corso su tale specifico argomento, le Parti convengono:

- di riconoscere le RSU attualmente in carica, che permarranno nella pienezza dei propri poteri fino alla naturale scadenza del proprio mandato e che potranno essere in seguito rielette su iniziativa delle strutture territoriali competenti di Filcams, Fisascat e UILTuCS applicando quanto previsto dall'Accordo del 27 luglio 1994, ivi compreso il numero di RSU eleggibili stabilito dall'articolo 7 per la prima fase di applicazione dell'Accordo;
- in tutti gli altri casi l'azienda riconosce il diritto delle OO. SS. firmatarie del presente accordo di procedere alla nomina di RSA ai sensi e nelle quantità stabilite dalla citata Legge n.300/1970. Qualora successivamente le strutture territoriali di Filcams, Fisascat e UILTuCS decidano di attivare la procedura di elezione delle RSU in un'unità produttiva in cui tale rappresentanza non sia presente, esse rinunciano formalmente ed espressamente alla costituzione delle RSA e/o CdA solo in quella stessa unità produttiva e al momento dell'insediamento della RSU eletta dichiareranno automaticamente decadute le RSA e/o CdA precedentemente costituite nell'unità produttiva medesima.

c) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Le Parti si impegnano a definire entro il I° semestre del 2002 un apposito accordo idoneo a permettere l'elezione di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ai sensi delle vigenti norme di legge in materia, garantendo anche da questo punto di vista copertura per l'intero perimetro dell'azienda.

A tale scopo viene istituita una Commissione Tecnica Bilaterale, composta da 6 persone, che dovrà approfondire tale argomento e predisporre ipotesi di attuazione da sottoporre alle Parti entro il 30 novembre 2001.

MERCATO DEL LAVORO

L'Azienda riconosce e privilegia lo sviluppo delle professionalità esistenti al proprio interno. Nell'ambito delle disponibilità esigenze che dovessero nascere dal suo riassetto organizzativo e dallo sviluppo di ruoli e figure professionali specialistiche essa prenderà prioritariamente in considerazione le candidature interne che i suoi collaboratori avranno fatto pervenire. In tale contesto dovranno essere definite a livello territoriale le opportune iniziative nel campo della formazione professionale finalizzate all'aggiornamento e riqualificazione professionale dei lavoratori con particolare riferimento agli addetti all'area del fresco.

a) Apprendistato

La particolare situazione di carenza di alcune figure professionali specialistiche rappresenta uno dei punti critici che le Parti convengono di affrontare riconoscendo nell'istituto dell'apprendistato uno degli strumenti idonei a risolvere problemi quali la necessità di elevare rapidamente la disponibilità di risorse professionali a costo unitario inferiore con particolare riferimento ai settori del fresco e soprattutto alle merceologie dell'ittico e della panetteria/pasticceria.

In tale ottica, fermo restando l'integrale rispetto delle disposizioni contenute con riferimento a tale materia nell'Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi siglato il 20 settembre 1999, ivi compresa la corresponsione del contributo previsto in favore degli Enti Bilaterali, le Parti si impegnano a promuovere in tempi brevi iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di definire un percorso privilegiato in grado di ovviare ad eventuali intoppi burocratici legati alle procedure attualmente in atto, valorizzando anche da tale punto di vista il ruolo degli Enti Bilaterali e delle competenze ad essi assegnate.

A tale riguardo - con l'obiettivo di garantire il corretto e positivo svolgimento della formazione prevista e il conseguimento della necessaria competenza e qualificazione professionale - le Parti convengono che l'attività formativa venga preferibilmente svolta con un corso apposito programmato in concorso con e/o presso l'Ente Bilaterale competente per territorio, anche ricorrendo ai fondi stanziati per il supporto di tali iniziative dalle Regioni. Tali iniziative dovranno prevedere - per quanto possibile - il concentramento dell'attività formativa nel primo anno di assunzione e favorire l'avvio in parallelo dell'inserimento degli apprendisti nell'organico operativo dei punti di vendita.

b) Contratti di formazione-lavoro

Le Parti confermano la validità del contratto di formazione-lavoro quale ulteriore strumento utile all'inserimento stabile dei giovani in azienda e per la formazione di quelle professionalità carenti sul mercato, ovvero per la formazione delle figure professionali emergenti e/o ad alto livello di qualificazione.

Le Parti confermano pertanto quanto contenuto su tale materia nel Contratto Integrativo Aziendale della Standa S.p.A. del 3 giugno 1989, ad eccezione del suo quinto paragrafo. A tale specifico riguardo per tutti i rapporti di formazione che comportino un inserimento iniziale al 2°, 3°, 4° o 5° livello di inquadramento contrattuale l'Azienda procederà ad una verifica anticipata dei risultati formativi raggiunti dal lavoratore al compimento del 12° mese di servizio.

In caso di esito positivo di tale verifica, fermo restando il regime contributivo e gli adempimenti di legge, l'Azienda confermerà anticipatamente in servizio il lavoratore. Gli esiti della suddetta verifica dovranno essere comunicati per iscritto al lavoratore e alla rappresentanza sindacale aziendale, o in mancanza di questa, alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

c) Lavoro interinale

Con riferimento a questo istituto previsto dalla Legge n.196 del 24 giugno 1997 e regolato dal successivo

Accordo interconfederale del 27 maggio 1998, fermi restando i diritti di informazione preventiva attribuiti su tale materia alle OO.SS. a livello aziendale e/o territoriale dalla Legge nonché le percentuali massime di utilizzo in rapporto alla forza-lavoro a tempo indeterminato stabilite nell'Accordo, le Parti convengono sulla possibilità di fare ricorso al lavoro interinale, oltre che nei casi espressamente previsti dalla Legge e dalla contrattazione sindacale ai vari livelli, anche per fare fronte a particolari situazioni contingenti derivanti dalla difficoltà di reperimento di personale specializzato, con particolare riferimento all'area del fresco.

d) Contratti a tempo determinato

Le Parti convengono che - a livello regionale e/o territoriale - possano essere stipulati accordi tesi a incrementare la percentuale di ricorso ad assunzioni con contratto a tempo determinato fissata dal vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, nel rispetto dei limiti di durata minima e massima in esso stabiliti e di tutte le altre norme contenute a tale riguardo, compreso il richiamo al diritto riconosciuto ai sensi dell'Art. 8bis della Legge n.79/1983.

Le Parti convengono che - nell'ambito degli accordi suddetti - il ricorso alle assunzioni con contratto a tempo determinato, sia con orario full-time che con orario part-time, possa avvenire anche per casistiche ulteriori e situazioni diverse rispetto a quelle espressamente indicate nel succitato CCNL e in particolare in relazione ad eventuali nuove aperture o ad altre esigenze di carattere temporaneo (es. ristrutturazioni)

e) Part-Time

Con riferimento alle materie assegnate alla contrattazione di secondo livello dalle nuove norme sui contratti di lavoro a tempo parziale contenute nel D. Leg. n.61/2000, le parti convengono quanto segue:

- fermo restando il carattere volontario della prestazione supplementare, il numero di ore di lavoro supplementare effettuabili con il riconoscimento della sola percentuale di maggiorazione prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 20 settembre 1999 e fissato nella misura di 200 ore annue. Tale limite riproporzionato per i lavoratori part-time con contratto a termine in base al numero di mesi di lavoro previsti nella lettera di assunzione;

- nella singola giornata lavorativa le ore di lavoro supplementare effettuabili non potranno determinare una prestazione lavorativa complessiva eccedente quella contrattualmente prevista per un lavoratore a tempo pieno;

- a livello territoriale, su richiesta di una delle parti, si attiveranno incontri al fine di valutare le problematiche connesse al consolidamento delle ore di lavoro supplementare ai sensi dell'Art. 3, 6° comma del D. Leg. n.61/2000;

- in ordine alla possibilità di sottoscrizione delle cosiddette clausole elastiche previste dal citato Decreto Legislativo (Art. 3, comma 7° e seguenti D. Leg. N.61/2000), che deve avvenire per mezzo di un apposito patto sottoscritto dal lavoratore e dall'azienda anche contestualmente ma disgiuntamente dal contratto di lavoro individuale, ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro a tempo parziale della distribuzione normale dell'orario di lavoro in rapporto al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, l'Azienda potrà variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa con un preavviso minimo di 10 giorni limitatamente all'arco di giornate lavorative comprese dal lunedì al sabato inclusi e con l'esclusione della domenica;

- a fronte di tale disponibilità a partire dal momento in cui il lavoratore con contratto a part-time sottoscrive la clausola in forza della quale conferisce all'Azienda la possibilità di variare secondo quanto sopra descritto la collocazione temporale della sua prestazione lavorativa, al lavoratore deve essere riconosciuta una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto del 15%;

- a integrazione dei casi previsti per la successiva denuncia del patto concernente la possibilità di variare la collocazione dell'orario lavorativo da parte del lavoratore (Art. 3, 10° comma, D. Leg. N.61/2000) tale possibilità viene riconosciuta anche per documentate esigenze di studio e frequenza di corsi scolastici, di formazione, di corsi universitari e post-universitari, fermo restando il limite temporale minimo di 5 mesi e ogni altra disposizione contenuta nella normativa di legge sopra richiamata;

· sulla necessità di individuare, a livello di territorio, fasce orarie predeterminate, all'interno delle quali si potranno articolare le prestazioni dei lavoratori, secondo una turnazione programmata che, anche a rotazione, non potrà utilizzare più di tre delle sotto elencate sette fasce, da intendersi quali esemplificative e non esaustive delle variegate realtà periferiche:

- a) dalle ore 6,00 alle ore 12,00
- b) dalle ore 7,00 alle ore 13,00
- c) dalle ore 8,00 alle ore 14,00
- d) dalle ore 11,00 alle ore 17,00
- e) dalle ore 15,00 alle ore 21,00
- f) dalle ore 15,30 alle ore 21,30
- g) dalle ore 18,00 alle ore 24,00

ORARIO DI LAVORO

· A decorrere dal2001 l'orario di lavoro settimanale per i lavoratori assunti in data successiva a quella di stipula del presente accordo fissato in 38 ore settimanali, con il riconoscimento di 32 ore di PIR annuali (da riproporzionarsi per i lavoratori part-time in base alla durata settimanale dell'orario di lavoro prevista dal loro contratto), con il riconoscimento di 10 minuti di pausa per ogni mezza giornata di lavoro;

· Il medesimo regime di orario sopra descritto continuerà ad essere applicato ai lavoratori dipendenti di Standa Commerciale S.p.A. e delle Società da essa controllate che alla data di stipula del presente accordo già operano nell'ambito di un orario di lavoro settimanale di 38 ore, in applicazione dell'art. 33 Orario medio settimanale per specifiche tipologie del vigente CCNL, primo comma;

· Per tutto il personale restante in forza nell'Azienda alla data di stipula del presente accordo con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di formazione-lavoro e con contratto di apprendistato, a decorrere dal2001 l'orario effettivo di lavoro rimane o torna ad essere fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali. Per il solo personale dipendente dalle unità che ritornano all'orario di 37 ore e 30 minuti ci sarà il riconoscimento di ulteriori 24 ore di PIR annuali, da assorbire in caso di ulteriori future riduzioni di orario di lavoro, per un totale di 56 ore, da riproporzionarsi in caso di prestazione lavorativa a part-time. Anche in tal caso si ha diritto al riconoscimento di 10 minuti di pausa per ogni mezza giornata di lavoro;

· L'orario di lavoro dei lavoratori con contratto a part-time in organico alla data di stipula del presente accordo presso le filiali operanti con un orario di lavoro settimanale di 36 ore verrà riproporzionato a decorrere dal2001 in rapporto al ripristinato orario settimanale di 37 ore e 30 minuti dei full-time sopra descritto con il riconoscimento dei relativi PIR.

A questi lavoratori viene riconosciuta, inoltre, un'indennità annuale di Lit. 480.000 lorde da suddividere su dodici mensilità titolo di anticipazione rispetto a future riduzioni di orario di lavoro previste dalla contrattazione collettiva di categoria e verrà cessare in caso di passaggio a full time.

· In mancanza di specifici accordi innovativi stipulati a livello territoriale o di singola unità produttiva, il prolungamento dell'orario di lavoro settimanale derivante dall'applicazione del presente accordo per i lavoratori operanti presso le sole filiali con un orario di lavoro pari a 36 ore settimanali avverrà in sede di prima ed immediata applicazione, in coerenza con le intese sull'organizzazione del lavoro e sulla distribuzione dell'orario lavorativo vigenti alla stipula del presente accordo a livello territoriale o di singola unità produttiva. A livello di territorio, in sede di revisione della organizzazione del lavoro e degli orari conseguenti, verranno esaminati gli eventuali cambiamenti da porre in essere in funzione dei riscontri oggettivi di ogni singolo punto vendita alla luce delle intese attuali.

· Sempre a livello territoriale potranno essere realizzati accordi finalizzati all'introduzione dei regimi di flessibilità plurisettimanale dell'orario di lavoro previsti dal vigente CCNL e innovati da ultimo nel quadro dell'Accordo di rinnovo del CCNL medesimo sottoscritto il 20 settembre 1999.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per le specificità che contraddistinguono le diverse aree del Paese e le diverse collocazioni commerciali ed

esigenze dei punti vendita la definizione delle materie riconducibili ai temi dell'organizzazione del lavoro ; naturalmente connessa alla realizzazione di un proficuo confronto e delle relative intese a livello territoriale, di cui tra l'altro al capitolo Diritti di informazione del presente accordo.

Alla luce della situazione di criticità descritta in PREMessa le Parti si danno atto della necessità di riavviare urgentemente un confronto fattivo e la realizzazione di intese, su tali temi a livello territoriale procedendo, anche alla luce di quanto esposto nei capitoli Mercato del Lavoro e Orario di lavoro:

- alla definizione dei regimi di orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno in funzione della distribuzione delle attività nei vari settori, anche attraverso il ricorso allo strumento della flessibilità di orario plurisettimanale prevista dal vigente CCNL (Art.35);
- all'adeguamento del monte delle ore lavorative in ordine alle variazioni delle esigenze scaturenti dai flussi di clientela e dall'andamento delle vendite;
- alla mobilità interna dei punti vendita, anche alla luce delle evoluzioni organizzative in atto con particolare riferimento al settore dei prodotti freschi;
- alla mobilità territoriale su piazza, nell'ambito di criteri e modalità da convenirsi a livello territoriale in ordine alle specifiche situazioni contingenti, ai tempi di spostamento e alla composizione della forza lavoro.

ORARI COMMERCIALI, UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, DEROGHE

Le modificazioni subite dall'attività commerciale nel corso degli ultimi anni, con particolare riferimento all'attività della grande distribuzione alimentare, alle

quali Standa Commerciale per molteplici cause non riuscita ad adeguarsi, impone la realizzazione di interventi finalizzati a un maggiore e più efficiente utilizzo degli impianti, che si deve congiungere agli interventi da adottare in tempi ristretti sul versante dell'organizzazione del lavoro e degli orari.

Sulla scorta di tali considerazioni, e tenuto conto della crescente rilevanza che le aperture nelle giornate di deroga stabilite dalle amministrazioni locali per le domeniche e per le festività infrasettimanali rivestono quale elemento indispensabile alla tenuta concorrenziale dell'Azienda, le Parti convengono che a livello territoriale debbano essere tempestivamente definiti - sulla scorta dei diversi regimi di deroghe adottati dagli Enti Locali - interventi organizzativi tesi a garantire in tutte tali occasioni un presidio del punto di vendita quantitativamente e qualitativamente adeguato alle esigenze del servizio alla clientela. Per eventuali necessità integrative, si potrà far ricorso agli strumenti previsti nel capitolo Mercato del lavoro e Organizzazione del Lavoro del presente accordo.

Per quanto concerne il trattamento economico nelle aperture domenicali in deroga, a superamento di ogni intesa precedentemente raggiunta in materia e fermo restando quanto previsto nel capitolo Mercato del lavoro, le Parti convengono, per il personale dipendente a tempo indeterminato, quanto segue:

- conferma del trattamento previsto dal Contratto Integrativo Aziendale del 3 giugno 1989 per le deroghe Natalizie,
- per le altre aperture in deroga, riconoscimento di una maggiorazione della retribuzione oraria del 60% riferita alle ore di effettiva presenza al lavoro,

fermo restando che detti trattamenti sono da intendersi comprensivi di tutti gli istituti contrattuali e di legge a maturazione differita (mensili supplementari, ferie, permessi, TFR) che pertanto si intendono anticipatamente corrisposti.

Relativamente ad ATLANTA MARKET S.p.a., il trattamento di cui al presente titolo avrà applicazione con le stesse scadenze di cui al successivo punto salario di ingresso.

FERIE

Di norma entro il mese di febbraio di ogni anno dovressere definito previo confronto tra le parti e tenuto conto della curva di attività della filiale il calendario annuo contenente la pianificazione dei periodi di ferie in maturazione nell'anno e lo smaltimento degli eventuali residui di ferie e permessi maturati nel corso dell'anno precedente. Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, le parti convengono che l'articolazione delle ferie:

- debba garantire un periodo non superiore a 2 settimane consecutive di ferie nel periodo estivo (giugno-settembre); a livello territoriale e di singola filiale, in funzione delle esigenze tecnico organizzative, verranno valutate sia la possibilità di estendere a 3 settimane consecutive il periodo succitato sia le problematiche emergenti nelle filiali ad alta affluenza turistica;
- sia distribuita su tutti i mesi dell'anno, con l'unica eccezione del mese di dicembre,
- sia esclusa - tranne esplicita richiesta in tal senso da parte del lavoratore - la fruizione anticipata delle ferie in maturazione per l'anno in corso.

PARTE ECONOMICA

Salario di ingresso.

Con riferimento al contenuto dell'Art. 113 del vigente CCNL le Parti convengono che per tutto il personale di nuova assunzione in data successiva alla stipula del presente accordo, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, gli importi retributivi fissi e mensilizzati derivanti dalla pregressa Contrattazione Integrativa Aziendale delle rispettive Aziende di appartenenza, giungano a maturazione nella misura del 50% a partire dal superamento del 12° mese di effettivo servizio e del 100% al superamento del 24° mese di effettivo servizio.

Nuove aperture, ristrutturazioni e acquisizioni

Le Parti convengono che, in deroga a quanto previsto al precedente paragrafo, per le assunzioni effettuate ad opera di Standa Commerciale S.p.A. nell'ambito di nuove aperture di punti vendita, ovvero di acquisizioni di punti vendita, nonché per le assunzioni connesse alla realizzazione di rilevanti interventi di ristrutturazione e/o ampliamento dei punti vendita gioggi operanti, in quest'ultimo caso previo confronto con le OO. SS. A livello territoriale, gli importi retributivi fissi e mensilizzati derivanti dalla pregressa Contrattazione Integrativa Aziendale giungano a maturazione:

- per tutti i nuovi assunti nei primi 12 mesi dalla realizzazione della nuova apertura, dell'acquisizione o della ristrutturazione/ampliamento:

1. nella misura del 50% dopo 36 mesi dall'assunzione,
2. nella misura del 100% dopo 36 mesi dall'assunzione o della ristrutturazione/ampliamento;
3. nella misura del 25% dopo 24 mesi dall'assunzione,
4. nella misura del 50% dopo 24 mesi dalla realizzazione della nuova apertura, dell'acquisizione o della ristrutturazione/ampliamento;
5. nella misura del 100% dopo ulteriori 12 mesi;
6. nella misura del 25% dopo 24 mesi dall'assunzione,
7. nella misura del 50% dopo ulteriori 12 mesi;
8. nella misura del 100% dopo ulteriori 12 mesi;
9. nella misura del 50% dopo 12 mesi dalla realizzazione della nuova apertura, dell'acquisizione o della ristrutturazione/ampliamento;
10. nella misura del 100% dopo ulteriori 12 mesi.

Salario variabile

In sostituzione dell'intero punto 8° Quota salariale legata alla produttività del Contratto Integrativo Aziendale

Standa del 3 giugno 1989 le Parti convengono quanto segue:

- Viene attivato a partire dall'anno corrente un progetto d'intervento speciale finalizzato a una rapida e consistente diminuzione del fenomeno delle differenze inventariali, che ha raggiunto oramai dimensioni patologiche. In tale contesto:

1. i lavoratori dei punti vendita che registreranno nell'anno in corso e negli anni seguenti una riduzione almeno pari al 10% e fino al 19,99% dell'incidenza percentuale delle differenze inventariali sul fatturato della filiale rispetto alla media degli ultimi tre anni, si vedranno riconosciuti a titolo di premio la somma di Lit. 300.000 lorde annue pro-capite;

2. i lavoratori dei punti vendita che registreranno nell'anno in corso e negli anni seguenti una riduzione pari o superiore al 20% dell'incidenza percentuale delle differenze inventariali sul fatturato della filiale rispetto alla media degli ultimi tre anni, si vedranno riconosciuti a titolo di premio la somma di Lit. 600.000 lorde annue pro-capite;

3. i lavoratori dei punti vendita che registreranno un'incidenza percentuale delle differenze inventariali sul fatturato della filiale pari o inferiore all'1,20% si vedranno riconosciuti a titolo di premio la somma di Lit. 300.000 lorde annue pro-capite, non cumulabile agli importi di cui ai precedenti punti 1. e 2., indipendentemente dal fatto che tale incidenza sia risultata inferiore o meno a quella registrata l'anno precedente.

- Sempre con riferimento all'attuale perimetro, con decorrenza da quest'anno, ma con erogazione da effettuarsi a partire dal prossimo anno di esercizio, si riconosce una somma di Lit. 500.000 lorde annue pro-capite da collegarsi al raggiungimento/superamento di obiettivi convenuti a livello di Filiale. Nell'ambito degli accordi realizzati in tema di organizzazione del lavoro, utilizzo degli impianti, orari commerciali e altre materie connesse, gli obiettivi saranno costruiti sul raffronto di indicatori con il relativo budget: resa oraria, fatturato di Filiale ed un eventuale terzo parametro legato alla specificità del punto vendita.

- Al raggiungimento di un attivo pari almeno al 2% del fatturato totale della voce Differenza tra i valori e i costi di produzione contenuta nel conto economico annuale di Standa Commerciale S.p.A. tutti i lavoratori dipendenti da detta Società intesa riferita all'attuale perimetro, si vedranno riconosciuti a titolo di premio la somma di Lit. 300.000 lorde annue pro-capite. Relativamente a nuovi investimenti e/o nuove acquisizioni, il relativo personale addetto, parteciperà al presente premio a decorrere dal 1° esercizio completo e, al fine di non vedere penalizzata la loro situazione da appesantimenti del conto economico derivanti dalla voce ammortamenti, assumeranno a tale voce, il valore derivante dall'applicazione della percentuale media della voce ammortamenti delle unità costituenti l'attuale perimetro.

Tutti gli importi fissati nel presente paragrafo Salario variabile non sono soggetti a parametrizzazione e sono da intendersi riferiti ai lavoratori con contratto a tempo pieno. Essi andranno perciò riproporzionati per quel che attiene ai lavoratori con contratto a tempo parziale in rapporto all'estensione della prestazione lavorativa settimanale prevista per essi dal contratto individuale di assunzione.

Gli importi in maturazione verranno corrisposti unitamente alle spettanze del mese di aprile, previa comunicazione e fornitura dei dati ad essi relativi alle OO. SS. Nazionali nell'ambito di un apposito incontro informativo annuale, che potrà anche svolgersi congiuntamente con l'incontro annuale previsto dal precedente capitolo Diritti d'informazione ;

Relativamente alla Società ATLANTA MARKET S.p.a., quanto previsto a titolo di salario variabile, verrà riconosciuto con decorrenza dal prossimo esercizio 2002.

I suddetti importi hanno carattere di una tantum e sono pertanto esclusi dal computo del TFR ai sensi dell'Art. 2120 Codice Civile coscome modificato dalla Legge 297/1982 e successive Leggi in materia.

Dato il carattere intrinseco di indeterminatezza ed aleatorietà che contraddistingue gli importi succitati, essi risultano soggetti al particolare regime contributivo previsto dalle vigenti norme di legge in tema di erogazioni variabili collegate alla contrattazione collettiva integrativa e di secondo livello. A tal fine l'Azienda provvederà alla trasmissione del presente accordo alle competenti sedi pubbliche entro i termini previsti dalle norme

vigenti.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, che integra la contrattazione integrativa aziendale oggi vigente all'interno di Standa Commerciale S.p.A., scade il 31 maggio 2005. Esso sarà intendersi come tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato entro il 31 gennaio dell'anno 2005 o degli ulteriori anni seguenti.