

Ristop, Contratto Integrativo Aziendale 01/01/2002 - 31/12/2005

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE (C.I.A.) PER I DIPENDENTI DELLA SOCIETA RISTOP S.r.l.

Il giorno 27 del mese di giugno 2003, in Villafranca di Verona (VR)

TRA

la Societa RISTOP S.r.l. rappresentata dal consulente aziendale per le relazioni sindacali Corrado Vilella e dal responsabile della Divisione Personale Daniele Riboni

E

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Carmelo Romeo;

la federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo FISASCAT-CISL rappresentata dal Segretario Nazionale Giovanni Pirulli;

la Unione italiana lavoratori Turismo Commercio e servizi UILTuCS rappresentata dal Segretario Nazionale Emilio Fargnoli;

esaminato i contenuti della piattaforma rivendicativa inviata in data
30 settembre 2002
visto ipotesi di accordo siglata in data 20 febbraio 2003
si e stipulato

il presente Contratto Integrativo Aziendale, in seguito denominato C.I.A., per i dipendenti della societ RISTOP S.r.l., composto da 12 titoli approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Si confermano i punti dall1 al 14 del C.I.A. del 14 marzo 1998.

1) RELAZIONI SINDACALI

-Sono demandate alla competenza della contrattazione integrativa territoriale le seguenti materie :

- mercato del lavoro;
- contratti a termine;
- apprendistato e CFL;
- lavoro temporaneo;
- contratti part-time in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 25 febbraio 2000 n.61.

A tal fine, le parti si incontreranno di norma entro il mese di giugno, o nel caso fosse necessario, su richiesta di una delle parti.

-Sono demandate alla competenza della contrattazione integrativa della unita produttive le seguenti materie :

- distribuzione e controllo degli orari di lavoro;
- lavoro notturno;
- lavoro straordinario, supplementare;
- consolidamento dellorario supplementare per i part-time;
- turni e nastro orario;
- definizione degli organici sulla base di parametri condivisi;
- gestione delle flessibilit
- formazione e qualificazione del personale;
- verifica attuazione del D.Lgs. 626/1994.

Gli incontri si effettueranno presso le singole filiali, su richiesta di una delle parti, ogni qualvolta si rendessero

necessari.

Al confronto potranno partecipare rappresentanti delle rispettive strutture territoriali, per fornire la necessaria assistenza alle RSA/RSU.

2) DIRITTI SINDACALI

Ai lavoratori che partecipano alle assemblee sindacali fuori dall'orario di lavoro, compete il corrispondente trattamento economico fino ad un massimo di 10 ore annue. La presenza deve essere giustificata con la timbratura di entrata ed uscita.

3) PREMIO DI RISULTATO

Si conferma l'istituto del premio variabile coscome definito dal punto 5 del C.I.A. 1998.

Gli importi del premio di risultato sono cosmodificati :

per lesercizio 2002 euro 620,00
per lesercizio 2003 euro 671,00
per lesercizio 2004 euro 671,00 pi rese
per lesercizio 2005 euro 671,00 pi rese

Le parti convengono di istituire una ulteriore quota di premio variabile legata alle rese per un importo massimo pari a:

Euro 200,00 pro tempo pieno equivalente per l'anno 2004
Euro 400,00 pro tempo pieno equivalente per l'anno 2005

A tale scopo viene istituita una commissione OO.SS. / Azienda che procedera definire gli obiettivi, le modalit di calcolo e di erogazione di tale quota di premio. La commissione dovrconcludere i propri lavori entro l'anno 2003.

Per la verifica dell'andamento della quota di premio legato alle rese, le parti si incontreranno nel mese di maggio 2005.

4) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Si conviene di aderire al fondo di previdenza complementare FONTE. L'azienda si impegna ad inviare ai lavoratori la documentazione necessaria per l'adesione, in forma volontaria, al fondo di previdenza integrativa con la busta paga del mese successivo al ricevimento della stessa da parte delle OO.SS..

5) MENSA

A decorrere del 1° ottobre 2003 la pausa mensa retribuita viene riconosciuta a tutti i lavoratori in servizio presso i punti di vendita autostradali.

A decorrere dal 01.01.2005 tale pausa retribuita viene estesa a tutti i lavoratori della Societa compresi i part-time con orario superiore a 4 ore giornaliere.

6) T.F.R.

E possibile richiedere l'anticipazione del TFR anche per opere di ristrutturazione e di manutenzione straordinaria della casa di abitazione che comportino una spesa non inferiore a 15.000 euro, fatti salvi i requisiti di legge relativi all'anzianita di servizio.

7) AZIONI POSITIVE

L'azienda ribadisce il proprio intendimento ad operare nello spirito di cui alla legge 125/91, sia per quanto attiene la carriera, che per ogni altro aspetto afferente la parita di trattamento in Azienda tra uomini e donne.

Al fine di dare concreta attuazione a quanto sopra , viene costituita una apposita Commissione Paritetica

con il compito di formulare proposte finalizzate al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla legge.

8) SICUREZZA

Nel ritenere la sicurezza e la tranquillità personale di tutti gli operatori bene primario, le parti convengono di istituire una Commissione Tecnica per lo studio e l'adozione di misure specifiche utili a tale scopo.

Si evidenzia che in questo settore, comunque e da tempo attivo un sistema che attua e rinnova strumenti tipo : telecamera a circuito chiuso e pulsanti antirapina posti in zone strategiche, oltre alla dotazione di apposito collarino antimalore salvavita in modo da facilitare il collegamento con gli enti esterni preposti ed i componenti della direzione di filiale in caso di necessita.

La Commissione si riunirà periodicamente almeno due volte all'anno, orientativamente una prima volta nel periodo pasquale e una seconda volta alla fine dell'anno, fermo restando la possibilità di riunirsi, in via straordinaria, qualora si verificassero eventi la cui gravità oggettivamente lo richiedesse.

La Commissione procederà al monitoraggio di situazioni critiche raccolte attraverso specifica modulistica, compilata localmente, anche sulla base delle segnalazioni contenute nel registro istituito presso ciascun punto vendita e costantemente aggiornato. Potrà quindi formulare suggerimenti e proposte tecniche e organizzative che l'azienda esaminerà fornendo i chiarimenti e le proposte nel più breve tempo possibile.

Nelle filiali in cui si manifestassero situazioni di particolare pericolosità (passaggio di tifoserie spiccatamente turbolente, vicinanze di discoteche e di manifestazioni di massa), l'Azienda interverrà utilizzando specifiche intese con gli Enti preposti alla Sicurezza (Polizia Stradale e Questure).

Le Parti, ritenendo che il fenomeno legato alla sicurezza personale di chi opera in determinate condizioni di tempo e luogo lungo la rete autostradale, sia problema alla cui soluzione debbano concorrere tutti gli enti interessati e primariamente chi destinato alla funzione di pubblica sicurezza, auspicano che venga sensibilizzato da tutti gli attori (aziende ed enti pubblici di sicurezza) il Dicastero preposto per individuare soluzioni adeguate ad aumentare i livelli di sicurezza esistenti.

9) ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI INFORTUNIO

A decorrere dal 1° maggio 2003 l'azienda provvederà ad anticipare ai lavoratori l'indennità carico dell'INAIL.

10) BUSTA PAGA

A decorrere dal 1° settembre 2003 l'azienda adotterà un nuovo cedolino paga che riporterà la certificazione delle ore giornalmente lavorate.

11) ORARIO NOTTURNO

Dal 1° luglio 2003 l'indennità notturna verrà erogata dalle ore 23,00 alle ore 06.00
Dal 01.01.2004 l'indennità verrà erogata a partire dalle ore 22,00 alle ore 06,00

Le indennità di lavoro notturno, festivo e domenicale vengono incrementate delle seguenti percentuali :

dal 01.07.2003 + 1 %
dal 01.01.2004 ulteriore incremento dell'1 %
dal 01.01.2005 ulteriore incremento del 3 %

12) CONGEDI PARENTALI

Le parti convengono di recepire integralmente nell'accordo integrativo aziendale tutte le norme previste dalla legge 8 marzo 2000 n. 53 sui congedi parentali.

Il presente contratto integrativo aziendale nazionale decorre dal 01.01.2002 al 31.12.2005

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti nelle singole filiali.

RISTOP FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS

L.C.S.
(Seguono firme)