

IPOTESI DI ACCORDO

* * *

Addi 26.03.2012 si sono incontrati :

la Chef Express SpA quivi rappresentata dalla sig.ra Roberta Ebaldi, dai sig.ri Massimo Lauro e Matteo Grimaldi,

e

la FILCAMS CGIL in persona della sig.ra Lucia Anile

la FISASCAT CISL in persona del sig. Alfredo Magnifico

la UILTUCS UIL in persona del sig. Marco Marroni

unitamente alle relative rappresentanze territoriali e aziendali



PREMESSO

- che in data 31.12.2011 è scaduto il contratto integrativo aziendale, stipulato il 31.01.2006 e le OO. SS. hanno provveduto in data 30 settembre 2010 all'invio della piattaforma di rinnovo nel rispetto dei tempi e delle procedure previste dal vigente CCNL;
- che dal 2009 l'Azienda ha effettuato numerose e radicali ristrutturazioni nei punti vendita;
- che l'Azienda ha esposto alle OOSS gli impegni e gli investimenti profusi nel triennio 2009/2011 e quelli che previsti per il 2012 hanno consentito e consentiranno un miglioramento dell'offerta al cliente;
- che tali modifiche strutturali, comunque non disgiunte dal miglioramento delle condizioni di lavoro del personale, anche dal punto di vista della sicurezza del lavoro, hanno comportato una discussione complessa nell'individuazione dei parametri di calcolo di un corretto sistema premiante;
- che le Parti si sono incontrate con l'intento di perseguire la ridefinizione dei contenuti dell'accordo integrativo del 31.01.2006, con lo scopo di regolamentare, se necessario in modo più organico, alcune materie di reciproco interesse, per quanto non specificato;

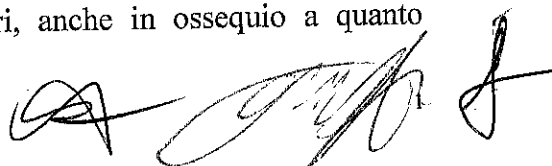
tanto premesso e ritenuto le Parti,

CONVENGONO

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, consapevoli degli impegni che andranno ad assumere con la stipula del presente accordo, si danno reciprocamente atto della volontà di confermare il positivo modello attuale di relazioni sindacali, improntate al reciproco rispetto ed al riconoscimento del reale ruolo dei soggetti firmatari, anche in ossequio a quanto

Re



previsto e contemplato, sia dall'Accordo integrativo del 30.01.2006, nonché dall'Accordo Interconfederale del 28.06.2011, che qui si intendono integralmente richiamati.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'Azienda ha rimarcato che la ristorazione autostradale è caratterizzata da un'organizzazione del lavoro dinamica che deve sapersi adattare, di volta in volta, alle esigenze dei flussi di clientela. In quest'ottica, le Parti intendono perseguire un sistema di organizzazione del lavoro che tenga conto delle esigenze del mercato, nel rispetto delle necessità di vita dei dipendenti.

Ferma restando la programmazione dell'orario di lavoro, l'Azienda si impegna a programmare i turni di lavoro con una cadenza di 3 settimane, comunicandoli al personale entro la fine della prima settimana precedente l'inizio dei turni medesimi.

3. PART TIME

Le Parti, pur nella reciproca consapevolezza delle oggettive difficoltà di ordine organizzativo e pratico, legate all'applicazione dell'istituto contrattuale del part-time e ad integrazione di quanto già previsto dall'Accordo del 31.01.2006 :

- a) ribadiscono e riconoscono l'efficacia e la validità del contratto part-time, quale forma contrattuale rispondente, sia alle esigenze organizzative dell'Azienda connesse al settore ristorativo, sia a quelle individuali del personale dipendente;
- b) intendono esprimere la volontà di meglio armonizzare l'accesso al part-time in funzione delle particolari compatibilità tecnico-produttive-organizzative. In particolar modo l'Azienda si impegna a riconoscere priorità e maggior tutela alla conciliazione dei "tempi di vita" con quelli di lavoro, coniugando di conseguenza l'organizzazione del lavoro. La valutazione di questi aspetti sarà oggetto di specifici incontri a livello di singolo punto vendita, laddove saranno individuate le opportune forme di armonizzazione.

Con particolare sensibilità verranno valutate, anche singolarmente, le esigenze del personale femminile.

4. BANCA ORE

Alla luce di quanto previsto dall'art. 104 del vigente CCNL e a sua integrazione, le Parti confermano la volontà di attivare in via sperimentale l'istituto contrattuale della Banca

Re 26/03/12

Ore e della sua reale esigibilità nei periodi di maggiore tensione produttiva fino alla concorrenza di un ammontare individuale da realizzarsi su base annua.

L'accesso alla Banca Ore avverrà previo specifici accordi a livello di ogni singolo punto vendita, con la partecipazione delle OO. SS. territoriali, firmatarie della presente intesa, nel rispetto dei seguenti punti:

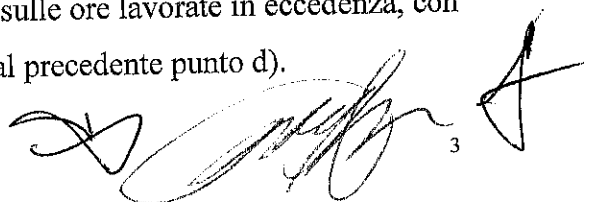
- a) periodo di attivazione: sulla base delle esigenze organizzative del singolo punto vendita, la Banca Ore potrà essere attivata da un minimo di 4 settimane a un massimo di 24 settimane consecutive nell'arco di un anno solare (di norma 1° aprile-31 marzo);
- b) massimale individuale orario nel periodo : part time di 40 ore settimanali; full time di 48 ore settimanali;
- c) le ore di Banca Ore Positiva non saranno considerate "lavoro straordinario" e/o "supplementare" (nei limiti del massimale individuale orario) ai fini di legge e di contratto;
- d) sulle ore lavorate nel periodo di Banca Ore, e comunque, nel limite del massimale orario individuale, verrà applicata una maggiorazione oraria omnicomprensiva, secondo questo schema :

- sino a 4 settimane = 10% sulle ore lavorate in eccedenza
- oltre 4 settimane e sino a 12 = 15% delle ore lavorate in eccedenza
- oltre 12 settimane e sino a 24 = 20% delle ore lavorate in eccedenza.

Tali maggiorazioni andranno altresì cumulate alle indennità previste dal CCNL in relazione alle prestazioni di lavoro domenicale, festivo e notturno;

- e) fermo restando la definizione degli accordi a livello di singolo punto vendita, la fruizione della Banca Ore Negativa potrà avvenire su base giornaliera e/o settimanale, escludendosi pertanto la modalità di recupero consistente nella rimodulazione dell'orario giornaliero di lavoro. E' fatta salva la possibilità, per i dipendenti che ne facciano richiesta, di recuperare le ore anche su dei periodi maggiori (ad esempio mesi interi), compatibilmente con le esigenze organizzative del singolo punto vendita e previi opportuni accordi;
- f) le ore eventualmente non recuperate al termine del periodo di Banca Ore Negativa saranno monetizzate con la maggiorazione del 30% unitamente alle spettanze del mese di marzo dell'anno successivo. Nel caso in cui le Ore non possano essere recuperate a causa di assenze per : malattia, infortunio, maternità e/o altri congedi, sarà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulle ore lavorate in eccedenza, con contestuale recupero della maggiorazione di cui al precedente punto d).

Re 26/03/12



3

g) l'accesso alla Banca Ore avverrà su base volontaria per :

- dipendenti che godono di permessi previsti dalla legge 104/1992;
- dipendenti che godono di permessi per gravi motivi familiari previsti dal D.Lgs. n. 151/2001;
- lavoratrici / lavoratori soggetti alle tutele della maternità / paternità;
- lavoratori invalidi;
- lavoratori che svolgano altre attività lavorative subordinate al di fuori degli orari di lavoro;
- lavoratori part-time con orario di lavoro rigido se riportato nella lettera di assunzione.

La Banca Ore sarà applicata ai lavoratori a tempo indeterminato e apprendistato.

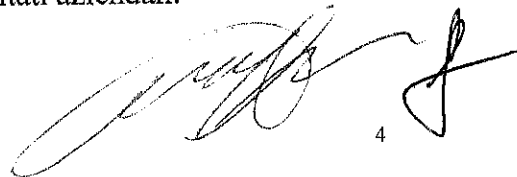
Le Parti attiveranno incontri periodici a livello nazionale e/o territoriale, di norma su base semestrale, per monitorare l'andamento dell'istituto Banca Ore e per adottare, laddove necessario, gli eventuali correttivi al sistema.

Quanto sopra non inciderà sulla calendarizzazione del piano ferie annualmente concordato a livello di punto vendita.

5. POLIFUNZIONALITA' – PROFESSIONALITA' – FORMAZIONE

Le Parti confermano che, al fine di mantenere un costante ed elevato servizio al cliente, quale elemento centrale del business aziendale, e soggetti al mercato della ristorazione in concessione, vi è la necessità di operatori che, nell'arco dell'orario di servizio svolgano un insieme di mansioni polivalenti, nell'ambito delle norme del CCNL.

Le Parti riconoscono che la polivalenza è un elemento che può elevare la professionalità dei dipendenti, e che possa essere mantenuta o conseguita solo attraverso specifici percorsi formativi qualificanti. Viene, quindi, ribadito il ruolo strategico e centrale della formazione, nei suoi diversi contenuti ed espressioni, quale strumento indispensabile ed essenziale per il miglioramento del servizio al cliente, della qualità del servizio prestato e della crescita dei risultati aziendali. In linea con questi principi, la formazione continuerà a svilupparsi : a) attraverso un programma formativo articolato (in aula e/o attraverso forme di affiancamento "sul campo"); b) sui contenuti di natura tecnico-specialistica e/o su temi collegati ai modelli organizzativi e/o su argomenti di natura "trasversale" alle diverse aree funzionali (ad esempio la "sicurezza"); il tutto per permettere agli operatori stessi di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali.



Pertanto, nel riconoscere il valore fondamentale della formazione professionale, saranno individuati gli idonei percorsi di formazione anche individuali, ed anche attraverso l'accesso ai fondi interprofessionali.

Le Parti si impegnano a fissare incontri volti ad una valutazione congiunta, al fine di valorizzare proposte di miglioramento finalizzate ad ottenere la massima efficacia dei contenuti e dello svolgimento dei progetti formativi.

6. AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

L'Azienda conferma gli impegni rivolti a garantire elevati standard di sicurezza e security sul luogo di lavoro, per tutti i lavoratori che operano direttamente o indirettamente in favore dell'Azienda. In questo ambito, le Parti nel confermare gli impegni assunti con l'Accordo del 6.07.2005 in materia di sicurezza, si impegnano ad attivare percorsi condivisi, anche attraverso il contributo delle RLS, con riferimento specifico alla prevenzione, alla security, all'igiene e sicurezza, all'informativa su rischi generici specifici, unitamente a progetti di sensibilizzazione nei confronti di tutti i lavoratori.

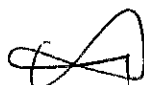
Relativamente alla Commissione per la sicurezza (security) prevista nel vigente Contratto Integrativo Aziendale, l'Azienda si impegna a definire di concerto con i Rappresentanti dei lavoratori un piano di intervento e di adeguamento delle proprie strutture per renderle più sicure. In modo particolare si tratta di ricercare e applicare strumenti di prevenzione verso atti criminosi che possano coinvolgere i propri dipendenti e i loro beni.

A tale proposito l'azienda fornirà alla Commissione il quadro riepilogativo degli impianti di sicurezza operanti nei singoli punti vendita e gli eventi criminosi rilevanti intervenuti nel corso degli ultimi tre anni.

La predetta Commissione si riunirà due volte l'anno con regolamentazione che sarà successivamente definita.

7. COMMISSIONE LAVORO PREMIO VARIABILE

In considerazione della attuale critica situazione del mercato e delle modifiche strutturali di molti punti vendita ancora in corso, l'Azienda ha rimarcato alle OOSS che non sussistono, al momento, le condizioni per una corretta individuazione ed applicazione dei parametri e indici di riferimento utili alla definizione di un premio di risultato.



Le Parti, pertanto, entro la fine del mese di aprile 2012, si impegnano a calendarizzare incontri da svolgersi nel secondo semestre dell'anno, mirati alla analisi e alla ridefinizione dei contenuti dei predetti orientamenti che non potranno prescindere dalle mutazioni economiche e strutturali prospettate.

In ordine alla copertura economica per l'anno 2012 le Parti convengono di dare seguito, utilizzando quanto applicato negli anni passati.

8. TRACCIABILITA' PAGAMENTO STIPENDI

In ottemperanza alle recenti novità normative in materia di tracciabilità dei pagamenti in contanti, a decorrere dal 1.05.2012, il pagamento degli stipendi e/o di qualsiasi altra somma dovuta ai dipendenti, verrà corrisposta dall'Azienda unicamente mediante bonifico bancario, fermo restando la valuta ad oggi in uso.

9. DECORRENZA E DURATA E VERIFICHE PERIODICHE


Le Parti concordano che la presente intesa è stipulata con validità biennale, con scadenza al 31.03.2014 e si impegnano a confrontarsi circa la compatibilità del presente accordo rispetto alle novazioni di normative e contrattuali. Il presente Accordo integra e modifica l'Accordo integrativo aziendale del 31.01.2006 solo per le parti trattate, pertanto continuerà ad esercitare i suoi effetti per le parti non innovate, con particolare riferimento alla norma contenuta nel secondo comma dell'art. 16.

Le parti confermano che la premessa e gli allegati costituiscono parte integrante del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

P/la Chef Express S.p.A.

Roberta Ebaldi

 26/03/12

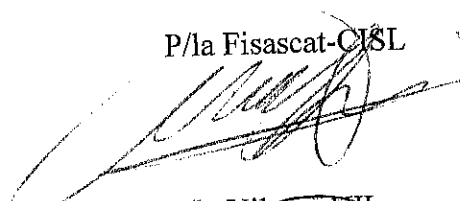
Massimo Lauro

Matteo Grimaldi

P/la Filcams-CGIL



P/la Fisascat-CISL



P/la Uilucs-UIL

