

# PIATTAFORMA PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

## DEI LAVORATORI DELLE LIBRERIE MEL BOOKSTORE

### PREMESSA -

Con il rinnovo del contratto integrativo le OOSS intendono qualificare ulteriormente le relazioni sindacali a tutti i livelli, rafforzare il secondo livello di contrattazione e contestualmente il ruolo dei delegati dando risposta ai bisogni espressi dai lavoratori e dell'azienda con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro, sviluppare e consolidare l'occupazione e la crescita della società.

La Società Altair srl pur in presenza della situazione di crisi generale, è stata in grado di mantenere l'occupazione e di confermare un piano di sviluppo attraverso un programma di nuove e importanti aperture. La piattaforma per il rinnovo del Cia si pone, attraverso un confronto costruttivo finalizzato anche al recupero di efficienza aziendale, l'obiettivo di affrontare le nuove forme di organizzazione del lavoro, la stabilizzazione e lo sviluppo dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di lavoro oltre agli adeguamenti economici necessari.

Per questo assumono grande importanza il tema dell'organizzazione del lavoro, della flessibilità degli orari, delle tipologie di assunzioni, degli sviluppi professionali, nonché di un premio in cui i lavoratori si riconoscano e si sentano partecipi per conseguire gli obiettivi utili al recupero dell'efficienza e della competitività aziendale che favorisca lo sviluppo.

In questo spirito le OO.SS. e le RSA. presentano le seguenti richieste per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

### 1. PREMESSA

La premessa forma parte integrante, inscindibile ed essenziale del presente accordo

### 2. SISTEMA DELLE INFORMAZIONI

- a. Di norma annualmente, su richiesta delle OO.SS. dei lavoratori e/o dell'organismo aziendale interessato (R.S.A.) verranno fornite in apposito incontro le informazioni sull'andamento dell'azienda, sugli investimenti programmati, e sulle prospettive di sviluppo, nonché su eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione, con riferimento all'introduzione di nuove tecnologie ed ai riflessi occupazionali e professionali.
- b. La Società fornirà alle OO.SS. in apposito incontro, informazioni preventive su eventuali programmi a qualsiasi motivo dovuti, che comportino licenziamenti collettivi, per processi di riduzione, ristrutturazione o riorganizzazione di attività.

### 3. ORARIO DI LAVORO

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa sull'orario di lavoro, in ciascuna libreria la definizione degli orari di lavoro di ciascun lavoratore viene stabilita dal Responsabile, per la durata di un mese, entro la fine del mese precedente. Il prospetto mensile con la specifica degli orari di ciascun lavoratore verrà pubblicato in bacheca entro il penultimo giorno lavorativo del mese precedente. In corso di mese gli orari potranno essere modificati solo per seri e giustificati motivi e, comunque, previo accordo con il Responsabile di Libreria. Il responsabile potrà inoltre, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, richiedere modifiche all'orario prestabilito, per ragioni di natura organizzativa, quali, a titolo di esempio, non esaustivo delle possibili casistiche, assenze impreviste di altri lavoratori, particolari manifestazioni, e/o qualsiasi altro fatto che richieda la presenza di lavoratori diversi da quelli previsti in orario. Sarà possibile effettuare cambiamenti di turno tra



colleghi dello stesso reparto, previo accordo con il Responsabile, purché questo non intacchi il monte ore settimanale e i turni serali e festivi.

#### 4. TURNO SERALE.

Il livello del Responsabile non deve essere inferiore al Terzo Livello. È previsto il recupero di 11 ore per il dipendente che ha effettuato il turno serale. Previo accordo con il Responsabile, il dipendente potrà riprendere servizio anche dopo 9 ore.

#### 5. LAVORO DOMENICALE E FESTIVI

Viene data priorità ai lavoratori, che spontaneamente si offrono a coprire gli orari delle giornate di domenica e festive. Mensilmente verrà verificato dal Responsabile della libreria la disponibilità dei lavoratori al lavoro domenicale, tramite l'affissione di un foglio in bacheca. Solo nel caso in cui il numero dei lavoratori che si offrono non risulti sufficiente a coprire le esigenze di organico, il Responsabile di Libreria potrà includere anche lavoratori che non hanno richiesto di svolgere il lavoro domenicale. Il responsabile garantirà comunque una adeguata rotazione, al fine di ridurre al minimo le giornate di presenza domenicale dei lavoratori. Compatibilmente alle esigenze del reparto, il recupero compensativo verrà concordato tra azienda e lavoratore

#### 6. CHIUSURA FESTIVITA'

L'Azienda manterrà chiuse le proprie strutture di vendita al pubblico nelle seguenti giornate festive: 25 e 26 Dicembre 1 Gennaio, Pasqua, 15 Agosto, 1° Maggio. Per quest'ultima data sono previste deroghe qualora la festività cada nella giornata di sabato.

#### 7. TICKET RESTAURANT

Verranno erogati ogni mese n. 10 Ticket Restaurant del valore di € 4,39 cadauno, a tutti i lavoratori delle librerie nei confronti dei quali trova applicazione il C.C.N.L. per gli addetti alle aziende del settore terziario, con esclusione di coloro che sono assunti con contratto di lavoro part-time, con orario settimanale uguale o inferiore a 30 ore.

Ogni mese i ticket non verranno erogati ai lavoratori che nel mese precedente sono stati assenti per qualunque motivo (compreso ferie, permessi, malattie, aspettative di qualunque natura, ecc.) per un periodo complessivo uguale o superiore a 13 giorni lavorativi. Nel primo mese di assunzione i ticket verranno erogati pro-quota in rapporto al numero di giornate lavorate.

#### 8. FORMAZIONE

Compatibilmente con le risorse che l'azienda potrà mettere a disposizione, e con le esigenze specifiche che si ravviseranno in ogni punto vendita, si promuoverà la formazione dei dipendenti volta soprattutto allo sviluppo delle conoscenze di altre lingue, in particolare l'inglese, e alla diffusione dell'utilizzo dei programmi informatici presenti in azienda.

#### 9. PREMIO DI RISULTATO

A far tempo dal giorno 1° Gennaio 2005 – in relazione a quanto previsto al punto 3, capitolo "Assetti contrattuali", del protocollo 23 Luglio 1993 ed in conformità a quanto disposto dal Titolo II, Parte I del vigente C.C.N.L., viene istituito un premio di risultato annuo.

Il premio sarà riconosciuto esclusivamente al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in forza alla data di erogazione del premio, nei confronti del quale trova applicazione il C.C.N.L. per gli addetti alle aziende del settore terziario.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name "A. M." and a large signature.

Il parametro di riferimento ai fini della documentazione del premio è costituito dalla percentuale di incremento della "Differenza tra il valore e i costi della produzione (A-B)" del conto economico del bilancio ai 31 Dicembre di ciascun anno della Società rispetto all'anno precedente, in base alla seguente formula:

$$p = \frac{(D_n - D_{n-1}) \times 100}{D_{n-1}}$$

dove:

p = è il parametro di riferimento per la determinazione del premio espresso in percentuale

D<sub>n</sub> = è la "differenza tra il valore e il costo della produzione (A-B)" del Conto economico del Bilancio della Società

D<sub>n-1</sub> = è la "differenza tra il valore e il costo della produzione (A-B)" del Conto economico del Bilancio della Società dell'anno precedente

Il premio viene determinato nella misura indicata nella sottostante tabella:

	Importo premio
<b>Incremento Differenza tra valore e costi della produzione</b>	<b>Per gli anni 2010 - 2012</b>
Inferiore al 25%	0
Dal 25% al 29,99%	€ 120,00
Dal 30% al 40%	€ 140,00
Oltre il 40%	€ 160,00

Compatibilmente con l'approvazione del Bilancio di Esercizio, gli importi erogabili saranno comunicati alle R.S.A. entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati ed il premio spettante sarà erogato nel mese di Luglio dello stesso anno.

I lavoratori aventi diritto, assunti nel corso dell'anno di riferimento, percepiranno il premio pro-quota in rapporto al numero dei mesi di lavoro effettuato nell'anno medesimo.

Il premio di risultato che verrà liquidato in base a quanto sopra previsto, dovrà intendersi già comprensivo della incidenza sugli Istituti contrattuali ( 13ma, 14ma, ferie, festività, ecc.) mentre non avrà alcuna incidenza sul trattamento di fine rapporto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ai fini del regime contributivo, l'ammontare e l'erogazione del premio sono incerti e la struttura dello stesso è correlata alla misurazione di incrementi indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

## 10. DECORRENZA DURATA ED EFFETTI DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente accordo:

- decorre dalla data di sottoscrizione, ove non diversamente indicato, e avrà validità fino al 30 Luglio 2013. *31 dicembre 2014 \* addiz.*
- Si applica a tutto il personale di Altair S.r.l., esclusi i Dirigenti.

*R*  
*Mar*  
*ER*

A cura dell'Azienda, il presente accordo sarà depositato presso l'UPLMO di Roma, l'INPS e l'INAIL entro il termine e con le modalità stabilite dalla Legge.

11 FEB 2011

Filcams CGIL Roma Centro

Filcams CGIL Firenze

RSA

Nicola Cocciorelli

*[Signature]*

*[Signature]*

ALTAIR s.r.l.  
Via Giuseppe Verdi, 8  
20099 Sesto San Giovanni - MI  
P.I. 0205000157

addebi. scadenza al 31/dicembre/2014

*[Signature]*

*[Signature]*

Nicola Cocciorelli

ALTAIR s.r.l.  
Via Giuseppe Verdi, 8  
20099 Sesto San Giovanni - MI  
P.I. 0205000157