

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

IPERMERCATO di REZZATO

tra

la Società **LOMBARDINI REZZATO srl**

e

le **RSU dell'Ipermercato di Rezzato**

le **Organizzazioni Sindacali Provinciali di Brescia**

FILCAMS/CGIL FISASCAT/CISL UILTUCS/UII



Brescia, 21 maggio 2008
VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 maggio 2008, presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro di Brescia alla presenza del funzionario incaricato signor FAZIO Maurizio, si sono incontrati:

per l'Ipermercato di Rezzato della Società LOMBARDINI REZZATO Srl i signori:
BELLERI Gianfranco
assistito da GAMBIRASIO Danilo

per la R.S.U. dell'Ipermercato di Rezzato i signori:
Foloni Fulvia
Gentili Cristina
Mancini Patrizia
Uliano Annamaria
assistiti dalle OO.SS. nelle persone di:
FILCAMS-CGIL CETTI Pierluigi
FISASCAT-CISL CHIOCCI Valter
UILTUCS-UIL MAESTRELLI Roberto

PREMESSA

La trattativa ha permesso di approfondire molte tematiche riguardanti l'ipermercato di Rezzato, la sua storia, il suo presente ed il suo futuro e si è innestata su due momenti di confronto in corso a livello nazionale:

- il rinnovo del CCNL di settore scaduto il 31.12.2006
- i lavori avviati dall'Azienda e dalle OO.SS. nazionali e territoriali tesi alla verifica di una fattibilità di contrattazione di secondo livello che armonizzi istituti e contenuti normativo-economici, tutelando le caratteristiche peculiari di ogni "canale commerciale" e unità locali in ordine alla loro natura, alla loro evoluzione, al contesto di competitività attuale e futuro.

La fase di discussione si è resa necessaria, oltre che per rispetto delle norme e delle intese a livello nazionale, per procedere alla definizione di un accordo che nel frattempo, e senza vincolo alcuno, per le future fasi negoziali, colga alcune necessità maturate su aspetti normativi ed economici attribuite al livello locale di contrattazione per il Punto di vendita di Rezzato. In particolare, sotto il profilo economico, la discussione ha riguardato due tematiche principali: il salario variabile a fronte dei risultati aziendali (premio di risultato) ed il salario di ingresso per le nuove assunzioni rispetto agli istituti aggiuntivi al CCNL acquisiti dalla contrattazione interna.

La condivisione delle Parti stipulanti sugli obiettivi richiamati in premessa, costituisce elemento essenziale di fondo del presente accordo.

PARTE NORMATIVA

L'obiettivo centrale condiviso da entrambe le Parti firmatarie dell'accordo viene confermato nella creazione delle condizioni per favorire il corretto funzionamento dell'organizzazione del lavoro del Punto di Vendita di Rezzato a garanzia della continuità e dell'occupazione, condizioni necessarie anche per favorire lo sviluppo dell'impresa. Il tutto nel quadro di un sistema di relazioni Industriali efficiente ed efficace al fine di garantire rapide soluzioni alle tematiche dell'organizzazione del lavoro ed alle sue evoluzioni in linea con l'organizzazione aziendale ed il contesto del mercato di riferimento.

RELAZIONI SINDACALI

Fermo restando l'autonomia ed il rispettivo ruolo delle parti, si conviene sulla opportunità di consolidare un sistema di relazioni improntato sul reciproco scambio di informazioni, al fine di creare le condizioni che consentano la facile soluzione dei problemi. Tale sistema sarà inoltre la base utile per favorire le migliori condizioni di sviluppo dell'impresa.

Saranno effettuati due incontri annuali con cadenza semestrale (indicativamente maggio e ottobre) durante i quali l'azienda, nella sua piena autonomia imprenditoriale, fornirà alle OO.SS. Territoriali e alla RSU, le informazioni riguardanti l'ipermercato relativamente a:

- prospettive di sviluppo del Punto di Vendita;
- processi di riorganizzazione, e ristrutturazione;
- dinamica qualitativa e quantitativa degli organici;
- andamento economico periodico del Punto di Vendita.

Gli incontri di cui sopra, a richiesta di una delle parti, potranno essere convocati in tempi diversi, in presenza di motivate esigenze.

Saranno inoltre effettuati incontri fra la direzione dell'Ipermercato e la RSU (di norma con cadenza mensile) durante i quali la direzione fornirà notizie su:

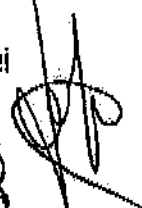
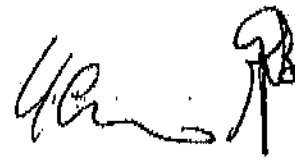
- sviluppi sull'organizzazione e flessibilità del lavoro;
- sviluppi sull'organico e professionalità;
- andamento assenteismo, lavoro supplementare e straordinario;
- pianificazione delle prestazioni lavorative festive e domenicali;
- programmazione e pianificazione delle attività inventariali.

In caso di necessità qualora le parti di comune accordo lo richiedessero, potranno essere coinvolti i livelli di contrattazione firmatarie del presente Accordo.

DIRITTI SINDACALI

Il monte ore annuale di permessi sindacali a disposizione delle RSU, sarà pari a due ore per ogni dipendente.

La direzione comunicherà per iscritto alla RSU entro il 31 gennaio di ogni anno il numero dei dipendenti ed il relativo monte ore.



SALUTE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'azienda conferma la piena applicazione di tutte le norme in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Ad ogni rappresentante dei lavoratori (RLS) per l'espletamento dei compiti previsti dal testo unico della sicurezza n 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni, vengono concessi permessi retribuiti pari a 40 ore per ogni anno. L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttive-organizzative dell'azienda, sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputati a tali permessi le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti.

I permessi di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dal CCNL.

In applicazione delle vigenti norme, al rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può disporre del rapporto di valutazione dei rischi predisposto dall'azienda di cui alla normativa e conservato presso la sede del punto di vendita.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

La consultazione preventiva dovrà consentire al rappresentante di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza il quale appone la propria firma a conferma dell'avvenuta consultazione.

Le riunioni periodiche stabilite saranno convocate con anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

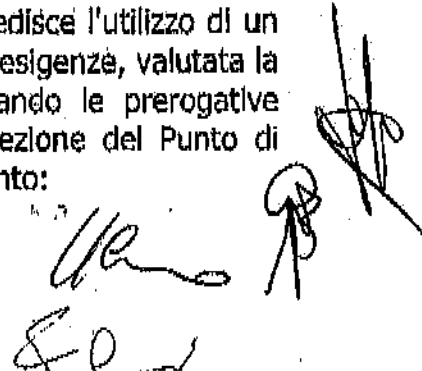
Il rappresentante potrà chiederne l'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dalla normativa.

Il rappresentante riceve, con oneri a carico dell'azienda, la formazione prevista con un programma di 32 ore, attraverso l'utilizzo di permessi retribuiti aggiuntivi e riguarderà:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO/TURNISTICA/ORARI

Premesso che il naturale svolgimento dell'attività di un ipermercato impedisce l'utilizzo di un orario standard uguale per tutti, accertato che ogni reparto ha specifiche esigenze, valutata la complessità del problema e le diverse soluzioni possibili, fermo restando le prerogative aziendali, le parti convergono sulla opportunità di confronti tra la direzione del Punto di Vendita, le RSU, le OO.SS, sui modelli organizzativi avendo come riferimento:



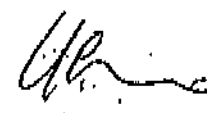
- L'utilizzo di tutte le informazioni disponibili di tipo statistico sulle vendite, ora/giorno/settimana/mese, per valutare i flussi della clientela;
 - Lo sviluppo del principio di modularità, nel rispetto di una equa ripartizione dei carichi e dei ritmi di lavoro, anche attuando forme di rotazione concordate;
 - L'utilizzo di tutte le forme di flessibilità previste dalle leggi e dal CCNL; e dal presente accordo;
 - La pianificazione delle ferie e dei periodi di intensa attività promozionale;
 - Il contenimento dei costi;
 - Il recupero di produttività;
 - Una adeguata copertura ai servizi di vendita assistita ed alle casse;
 - Il contenimento del ricorso al lavoro supplementare e straordinari.
- Per quanto riguarda la copertura del presidio nelle aperture domenicali/festive le Parti indicano quale migliore strumento la programmazione volontaria collettiva delle presenze. Sulla base del calendario delle aperture domenicali/festive, al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro nelle suddette giornate, l'Azienda procederà a raccogliere, secondo il criterio della volontarietà individuale, le disponibilità dei singoli lavoratori per la pianificazione delle attività necessarie per un ottimale servizio alla clientela.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Nel rispetto di quanto previsto in materia dalle leggi e dal vigente CCNL, l'Azienda confermerà gli orari di lavoro agli attuali dipendenti part-time, inoltre si conviene quanto segue:

- L'Azienda privilegerà il proprio personale che abbia richiesto il passaggio a tempo parziale o viceversa rispetto a nuove assunzioni del medesimo reparto livello e mansioni.
- Il passaggio da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nonché la modifica dell'orario a tempo parziale, dovrà decorrere dall'inizio del mese e per una durata minima di mesi uno e multipli di uno.
- I lavoratori che richiedono di passare a tempo parziale e viceversa dovranno presentare domanda scritta alla Direzione tramite la R.S.U., i passaggi avverranno in ordine di presentazione delle domande previa verifica con la R.S.U. salvo diversa indicazione da concordare.
- Le ore prestate nelle festività infrasettimanali o di domenica saranno retribuite con la maggiorazione prevista, per il lavoro festivo e domenicale, dal vigente CCNL, fermo restando la superiore maggiorazione prevista dal presente accordo.
- In applicazione delle disposizioni contenute nel D.Legislativo 61/2000 e successive modifiche e/o integrazioni ed in forza delle specifiche esigenze aziendali, le parti concordano all'introduzione dei P.T. Verticali su base annua. Tali inserimenti potranno sostituire in tutto o in parte le assunzioni a termine a carattere stagionale.
- Alla fine di ogni anno la Direzione del Punto di Vendita e le RSU effettueranno una verifica rispetto ad un eventuale consolidamento delle ore supplementari effettuate.







APPRENDISTATO

Le parti, ritenendo la formazione professionale elemento fondamentale e di politica attiva nei confronti dell'occupazione, convengono che l'apprendistato può costituire un valido criterio di avviamento al lavoro.

Pertanto si conviene quanto segue:

- a) L'azienda fornirà alla R.S.U. l'elenco nominativo degli apprendisti aggiornandolo periodicamente in ordine alle sue variazioni.
- b) L'azienda conviene sull'opportunità che l'inserimento dei lavoratori assunti in apprendistato, deve tendere alla conferma a tempo indeterminato in misura comunque non inferiore al 75% quindi periodicamente informerà la R.S.U. sull'andamento dei percorsi formativi, evidenziando i casi ove l'azienda non fosse orientata sulla conferma a tempo indeterminato per ragioni oggettive.
- c) L'azienda si impegna a dare informazione sull'esito positivo per la conferma a tempo indeterminato alla scadenza del periodo di apprendistato fissato dal CCNL in 48 mesi entro il 36esimo mese di apprendistato.

PARTE ECONOMICA

ORARIO DI LAVORO/PERMESSI RETRIBUITI

A) L'orario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali.

Pertanto le ore di permesso individuale retribuite che residuano dall'applicazione dell'orario di cui sopra sono 32 annue, riproporzionate per il personale part-time.

Le ore prestate oltre l'orario di 38 ore settimanali, saranno considerate straordinarie e retribuite in base alle norme del vigente CCNL.

B) A fronte del maggior utilizzo degli impianti, già previsto dalla precedente contrattazione interna, vengono mantenute le 16 ore annue, in aggiunta alle 32 ore di cui al comma precedente, di permesso individuale retribuito, con riproporzionamento per il personale assunto con contratto a tempo parziale, a tutto il personale in carico a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente accordo.

C) A decorrere dall'anno 2001, la festività del 4 novembre, è stata trasformata in 6.30 ore di permesso retribuito, riproporzionato per i part-time.

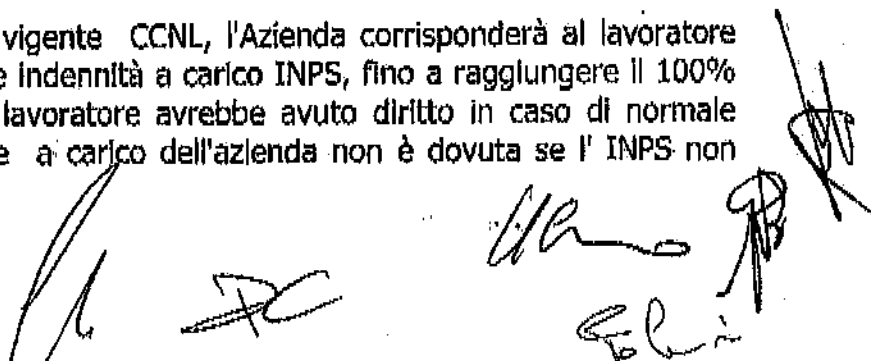
Tale formulazione sarà applicata a richiesta dei lavoratori, da manifestarsi in forma scritta all'ufficio personale.

Qualora il lavoratore non optasse per la soluzione di cui sopra, la festività sarà retribuita come previsto dal CCNL.

MALATTIA - INFORTUNIO - VISITE SPECIALISTICHE

MALATTIA

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL, l'Azienda corrisponderà al lavoratore assente per malattia, l'integrazione delle indennità a carico INPS, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta in corso cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. L'integrazione a carico dell'azienda non è dovuta se l'INPS non



corrisponde, per qualsiasi motivo l'indennità a proprio carico.
L'integrazione al 100% opererà anche in caso di ricovero ospedaliero.

INFORTUNIO

In caso di infortunio sul lavoro, l'Azienda corrisponderà al lavoratore, l'integrazione delle indennità a carico INAIL, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta in corso cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Tale integrazione sarà corrisposta in base ai criteri stabiliti dal vigente CCNL.

L'Azienda anticiperà l'indennità a carico INAIL, conguagliando i relativi importi all'atto dell'invio, da parte dell'INAIL, del relativo assegno.

Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

Per quanto attiene la conservazione del posto di lavoro, l'Azienda si rende disponibile alla stessa fino a guarigione clinica del lavoratore infortunato.

VISITE SPECIALISTICHE

Per l'effettuazione di visite mediche specialistiche aventi carattere diagnostico e non terapeutico (riconosciute dall'ASL) con l'esclusione delle visite odontoiatriche. L'Azienda riconoscerà permessi individuali per il tempo necessario all'effettuazione della visita stessa.

Tali permessi saranno retribuiti nella misura massima di due ore giornaliere, le eventuali ore eccedenti saranno considerate permessi non retribuiti, permessi individuali retribuiti o ferie.

Il lavoratore, per avere diritto ai permessi di cui sopra, deve presentare la seguente documentazione fermo restando il massimo rispetto della tutela della privacy:

- richiesta del medico curante

- certificazione dello specialista / Ente a visita avvenuta

Le richieste dovranno avere carattere preventivo.

APERTURE FESTIVE E DOMENICALI

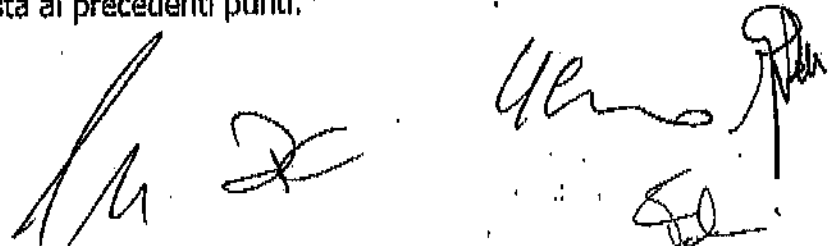
Con riferimento al calendario e alla pianificazione delle prestazioni lavorative (previste nel paragrafo: Organizzazione del Lavoro) relative alle aperture festive e domenicali si conviene che ai lavoratori che presteranno la propria opera nelle domeniche e festività infrasettimanali sarà corrisposto il seguente trattamento:

- fino a n° 14 giornate domenicali e festive oltre alla maggiorazione del 30% prevista dal CCNL, sarà erogata una maggiorazione aggiuntiva pari al 50%;

- dalla 15ª giornata domenicale e festive oltre alla maggiorazione del 30% prevista dal CCNL, sarà erogata una maggiorazione aggiuntiva pari al 60%;

- per il personale in forza a tempo parziale la percentuale prevista dal CCNL per il lavoro supplementare (35%) si somma alle percentuali di maggiorazione di cui, al presente paragrafo.

Le parti convengono sull'importanza della presenza di tutto il personale per lo svolgimento degli inventari fiscali e semestrali svolti nelle giornate festive o domenicali prevedendo per tale prestazione la maggiorazione prevista ai precedenti punti.



SERVIZIO MENSA

Le parti confermano il mantenimento del servizio mensa per tutti i dipendenti da erogare per le giornate con prestazione piena, escludendo le prestazioni in turno unico e part-time.

Il costo del pasto è suddiviso per l'80% a carico dell'azienda ed il 20% a carico del dipendente.

Il servizio mensa viene erogato per le giornate di effettiva presenza al lavoro e non avrà alcuna incidenza su nessuno Istituto contrattuale, diretto, indiretto e differito.

ANTICIPI TFR

Le percentuali previste dalla legge in materia di anticipazione del TFR sono raddoppiate, sia per la percentuale degli aventi diritto che per la percentuale massima sul numero totale dei dipendenti con l'estensione ai matrimoni.

SALARIO D'INGRESSO

Al fine di consentire una stabilizzazione organica della manodopera e proprio per questo l'Azienda procederà all'assunzione a tempo indeterminato di una parte di lavoratori attualmente inseriti nel Punto di Vendita tramite il rapporto di "somministrazione", per tutte le nuove assunzioni e/o conferme in servizio a tempo indeterminato, premesso che il salario d'ingresso persegue l'obiettivo di riconoscere la differenza qualitativa della prestazione svolta rispetto all'organico in forza, le parti si danno atto con il presente accordo di introdurre per tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato, un salario differenziato il cui riconoscimento è fissato complessivamente in 48 mesi dalla data di assunzione e/o di conferma in servizio a tempo indeterminato e si articolerà come segue:

00%	da	0	al	30	mese
25%	dal	31	al	36	mese
50%	dal	37	al	48	mese
100%	dal	49			mese.

Per i lavoratori con contratto di Apprendistato e con contratto a Tempo Determinato che saranno confermati a Tempo Indeterminato al 37esimo mese, si applica la stessa articolazione prevista dalla tabella a partire dal 37esimo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Tale salario di ingresso si riferisce al solo PREMIO AZIENDALE previsto dalla precedente contrattazione aziendale che qui si riporta confermato trasformato nella valuta in Euro:

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials that appear to be 'PC'. On the right, there are two more signatures, one of which is more legible and appears to be 'U...'. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around these main signatures.

Livello di inquadramento	Importo lordo
Quadro	€ 162,93
1°	€ 152,65
2°	€ 136,47
3°	€ 121,56
4°	€ 109,59
5°	€ 102,15
6°	€ 95,01
7°	€ 86,21

PREMIO DI RISULTATO (PdR)

Premessa:

Le Parti, ritenendo necessario individuare parametri certi che consentano di premiare la produttività in presenza della redditività per il Punto di Vendita, definiscono i seguenti parametri:

- A incremento produttività ora lavorata
- B riduzione incidenza costo del lavoro
- C riduzione incidenza differenze inventariali.

Le Parti concordano che per la vigenza del presente accordo gli importi lordi annuali del PdR avranno la seguente tabella di configurazione:

- € 250 al raggiungimento del 100% pieno degli obiettivi secondo i parametri annualmente definiti dall'Azienda e Rsu
- € 300 al superamento del 100% degli obiettivi secondo lo schema percentuale crescente annualmente definito dall'Azienda e Rsu.
- € 200 se i risultati annualmente raggiunti saranno almeno quelli relativi all'anno 2007

Principi Generali

1. Il calcolo del Premio avverrà confrontando gli obiettivi di inizio anno, fissato dall'azienda e condivisi con la RSU.
2. L'importo massimo, concordato tra le parti è di euro 300, verrà erogato ove vengano superati gli obiettivi di inizio anno.
3. L'importo minimo a livello di singolo parametro sarà fissato in corrispondenza del valore ottenuto nel consuntivo dell'anno 2007.
4. Il valore totale del premio sarà ottenuto sommando i risultati dei singoli parametri,
5. Detto importo potrà variare in più o in meno sulla base delle tabelle di seguito indicate
6. In ogni caso per ogni singolo parametro la quota parte del premio non sarà erogata ove il risultato raggiunto sia inferiore al risultato dell'anno 2007 come da tabelle.
7. Fatto 100 il risultato complessivo, il peso dei singoli parametri sarà il seguente:
 - Incidenza del Costo del lavoro sulle vendite del PDV: 25%
 - Produttività di Settore e Produttività PDV per i servizi: 50%

- Differenze Inventariali di del PDV: 25%

I Criteri

- Incidenza del Costo del Lavoro su Vendite. Si tratta di un valore percentuale ottenuto rapportando il Costo del lavoro del Punto di vendita con il valore delle Vendite Lorde.
- Produttività per settore/PDV. Si tratta di un valore assoluto ottenuto dividendo il valore lordo delle vendite per le ore lavorate
- Differenze Inventariali per PDV. Si tratta della incidenza percentuale delle differenze inventariali sulle vendite lorde.
- Il Premio verrà erogato nel mese di Maggio (retribuzione di Aprile) ovvero dopo l'approvazione del Bilancio d'Esercizio di Gruppo.

TABELLA VALORI CONSUNTIVO 2007 OBIETTIVO 2008 E MIGLIORAMENTO

Valore Premio	Risultato	Peso : 25%	Peso : 25%	Peso : 50%
		Costo del lavoro/Vendite Lorde (Dato di riferimento totale PDV)	Differenze Inventariali/Vendite (Dato di riferimento totale PDV)	Produttività PdV Vendite Lorde/Ore lavorate (Dato di riferimento totale PDV)
300€	+ 10%	%	(%)	€
250€	Budget 2008	%	(%)	€
200€	CaP 2007	*	*	€
150€	- 3% CaP	%	(%)	€
100€	- 6% CaP	%	(%)	€
50€	- 9% CaP	%	(%)	€
0€	oltre			€

1) Il premio, calcolato in base ai criteri stabiliti sarà corrisposto, al lordo delle ritenute di legge, con la retribuzione relativa al mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

2) Tutto il personale, in forza al momento dell'erogazione del PdR è interessato al Premio di Risultato.

3) Il premio spetta per intero al personale in servizio per tutto l'anno di riferimento.

I periodi inferiori ad un anno, saranno computati in dodicesimi, considerando intere le frazioni di mese superiore a 15 giorni.

4) Ai lavoratori dimessi per raggiunta età pensionabile, dal gennaio all'aprile di ogni anno verrà comunque riconosciuto il valore del PdR raggiunto.

5) Il premio sarà riproporzionato per il personale in servizio con contratto di lavoro a tempo

parziale, con le modalità stabilite dalle norme vigenti.

6) Sono esclusi dal computo del periodo di maturazione del premio:

-le astensioni dal lavoro per maternità facoltativa;

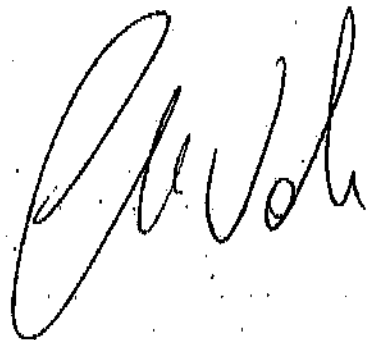
-le aspettative non retribuite, per qualunque motivo riconosciute, di durata superiore a 14 giorni.

7) Gli importi relativi al premio non incideranno sugli Istituti contrattuali.

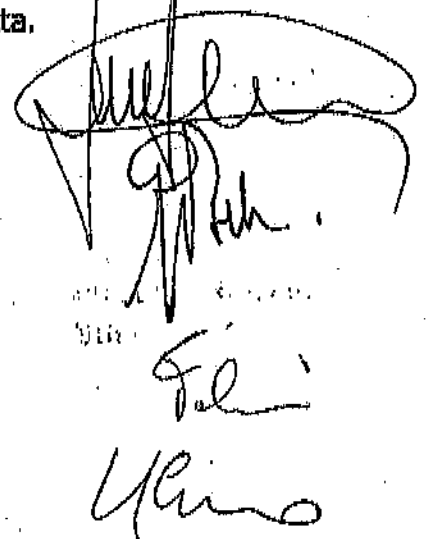
Detti importi non saranno ricompresi nella base utile ai fini del calcolo del T.F.R., di cui alla legge 29/05/1982 N° 297.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, ha valore esclusivamente per il Punto di vendita Ipermercato di Rezzato, indipendentemente da ogni variazione societaria che dovesse intervenire, entra in vigore dalla data della firma dello stesso e scadrà alla data del 31/12/2011, rimanendo comunque in vigore fino alla stipula di un nuovo accordo, senza pregiudizio di disdetta.



Giuseppe Voh



Felice Ughino