

## IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il 30 giugno 2012 a Torino

Tra

**GROMART S.P.A.**, C.F. 08654840019, corrente in (TO) Mappano Strada Cuorgnè 51/4, in persona degli amministratori Guido Martinetti e Federico Grom, assistiti dall'avv. Francesca Borione;

(da ora anche "Grom" e "la Società")

e

**FILCAMS – CGIL**, regionale Marinella Migliorini, provinciale Elisabetta Mesturino, e nazionale Massimo Frattini;

(da ora "O.S")

(insieme "le parti")

premessi che

- la Società produce e commercializza gelato di altissima qualità per il tramite della propria rete retail sia in Italia che all'estero. Oggi i punti vendita diretti che rappresentano il brand nel mondo sono 49.
- la Società ha affrontato nell'ultimo quinquennio una evoluzione rapida che ha mutato le dinamiche interne di gestione ed organizzazione ed ha dovuto affrontare nuove e crescenti complessità in un mercato sia nazionale che internazionale caratterizzato da una forte crisi;
- il rapporto di lavoro del personale Grom, applicato ai punti vendita ed alla sede centrale - ad esclusione dei Dirigenti -, è disciplinato dal vigente "Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale del Turismo - Parte Speciale Pubblici Esercizi" 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> categoria;
- la presente ipotesi di accordo integrativo aziendale contiene disposizioni specifiche per il personale tenendo in considerazione che Grom è una Società retail, dotata di una sua filosofia, che privilegia i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che per far fronte alla ciclicità stagionale propria dell'attività utilizza il contratto a tempo determinato stagionale limitando - quanto più possibile - l'uso di contratti che possano determinare forme di precarietà. Grom ritiene virtuoso favorire la buona occupazione e non fa ricorso a

lavoro accessorio e a tutte le collaborazioni atipiche per lo svolgimento delle attività tipiche d'impresa;

Si è convenuto e stipulato quanto segue

#### ART. 1 RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni tra le parti firmatarie sono regolate dal CCNL del Turismo – Parte Speciale Pubblici esercizi e dal presente Contratto Integrativo Aziendale ( da ora anche “CIA”).

Le Parti convengono sull'opportunità di strutturare le relazioni sindacali attraverso livelli di confronto (Nazionale e Territoriale/Punto vendita) che, nel rispetto dei ruoli, delle responsabilità e senza avere per oggetto materie già previste e definite in altri livelli, offrano modelli di partecipazione efficaci ed efficienti.

L'impianto delle relazioni sindacali e le materie nel seguito rappresentate, sono orientate a privilegiare il dialogo, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere le criticità che di tempo in tempo si presentino.

La periodicità degli incontri sarà annuale o a richiesta di ciascuno dei soggetti coinvolti.

Le materie oggetto delle relazioni sono definite per ambito di competenza come segue:

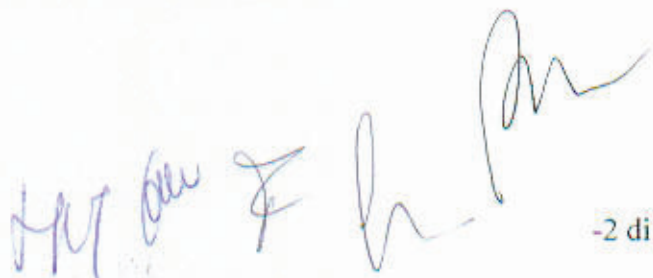
##### i) **Grom – O.S. Nazionale – Rsu/Rsa**

###### a. Materie oggetto di contrattazione

- Accordo integrativo aziendale (CIA);
- Struttura e parametri di calcolo per il “Premio di Risultato”;
- Composizione controversie aventi ad oggetto le relazioni di cui ai livelli inferiori;

###### b. Materie oggetto di informazione

- Azienda, Mercato di riferimento, sviluppo internazionale;
- Livelli di vendita e andamento economico;
- Investimenti;
- Piani di sviluppo;
- Andamento organico;
- Andamento “Premio di Risultato”;
- Formazione;
- Sicurezza;



**ii) livello aziendale/territoriale ( direzione aziendale, O.S territoriali – R.S.A/R.S.U**

**a. Materie oggetto di contrattazione**

- Analisi e proposte di nuove professionalità;
- Organizzazione del Lavoro, mobilità territoriale.

**b. Materie oggetto di informazione**

- Mercato del lavoro: adempimenti normativi;
- Ferie;
- Dati meteo.

I dati annuali saranno illustrati e discussi in apposito incontro. Potranno inoltre essere tenuti incontri su richiesta di una delle due parti su argomenti specifici.

Le parti si danno anche atto della volontà – in un'ottica di sviluppo e di internazionalizzazione - di approdare alla costituzione in uno scenario futuro del CAE (Comitato Aziendale Europeo).

Il CAE sarà l'organo deputato all'informazione ed alla consultazione nell'ambito del processo di internazionalizzazione che sta coinvolgendo l'Azienda, e sarà deputato a contribuire al miglioramento nell'ambito dell'informazione e della consultazione con riferimento alle questioni transnazionali.

Gli obiettivi del CAE saranno:

- creare un confronto positivo tra le differenti pratiche di relazioni industriali presenti nei paesi dell'Unione finalizzando tale confronto alla ricerca di soluzioni pratiche-teorico condivisibili;
- prevedere le misure di adeguamento e adattamento necessarie a fronte di eventuali nuove previsioni normative che dovessero emergere in seguito al recepimento, a livello nazionale, della disciplina comunitaria riferibile ai comitati aziendali europei.

**ART. 2 RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Le Parti concordano sul valore della prevenzione quale elemento principale del sistema complessivo di promozione della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, pertanto considerano indispensabile

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below.*

adattare i principi della vigente normativa in materia alle peculiarità della Società, costituita da numerosi punti vendita di piccole dimensioni sparsi sul territorio nazionale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 47 D.Lgs 81/08 e dall' Accordo Interconfederale sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, le parti convengono che la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza sarà così composta:

- 1 componente che avrà competenza per la sede di Mappano e i punti vendita di Torino e provincia;

Per le restanti sedi, in quanto composti da negozi generalmente con un numero di dipendenti non superiore a 15, si conviene di istituire il RLS di bacino e sarà formata da:

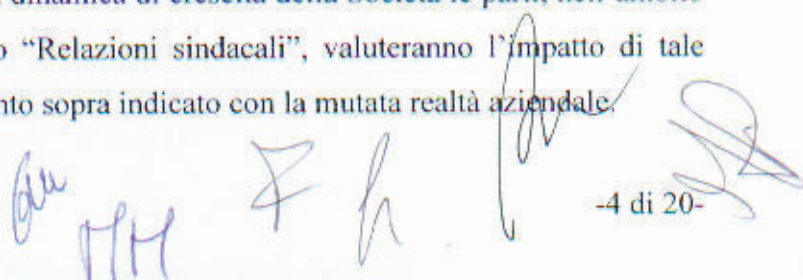
- 1 componente, denominato "RLS di bacino", che avrà competenza sui negozi appartenenti allo stesso bacino. Il "bacino" sarà definito da una commissione tecnica entro il 31 dicembre 2012..

Qualora all'interno di un singolo negozio siano presenti più di 15 lavoratori sarà facoltà dei lavoratori eleggere il RLS, anche se facente parte di un bacino, secondo quanto previsto dalle vigenti leggi e/o accordi.

Tutti i rappresentati RLS/RLS di bacino verranno avviati ai percorsi formativi obbligatori entro e non oltre 60 giorni dalla loro elezione.

In uno spirito collaborativo e virtuoso agli RLS/RLS di bacino verranno garantiti strumenti, mezzi e documenti necessari allo svolgimento dell'incarico nonché verrà concesso loro il diritto d'accesso al luogo di lavoro; l'accesso ai luoghi di lavoro da parte degli RLS/RLST dovrà essere comunicato con un preavviso di almeno due giorni lavorativi e gli stessi dovranno essere accompagnati dal RSPP o da una persona da questo delegata.

Considerata la struttura dei punti vendita e la dinamica di crescita della Società le parti, nell'ambito degli incontri periodici indicati nel capitolo "Relazioni sindacali", valuteranno l'impatto di tale sviluppo al fine di un'armonizzazione di quanto sopra indicato con la mutata realtà aziendale.



### ART. 3 LIVELLI E MANSIONI

Dopo aver effettuato una compiuta disamina dei mansionari aziendali, e verificata la corrispondenza tra mansioni e livelli previsti nella declaratoria del Contratto Collettivo Nazionale, le parti hanno convenuto di definire livelli contrattuali e mansioni come di seguito:

- 6^ Conista Junior;
- 5^ Conista, Conista/Producer Junior, Producer Junior, Supervisor Junior;
- 4^ Conista Senior, Conista Senior/ Producer, Producer, Supervisor, Supervisor/Producer, Assistant Manager Junior;
- 3^ Producer Senior, Supervisor Senior, Assistant Manager, Assistant Manager Senior, Developer Junior, Store Manager Junior;
- 2^ Developer, Store Manager;
- 1^ Developer Senior, Store Manager Senior, Area Manager Junior, Area Manager Senior.

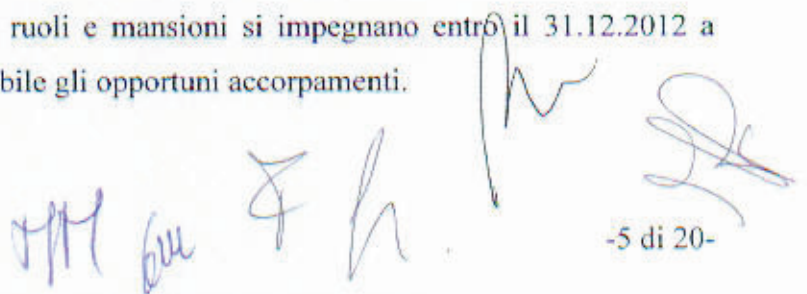
Il livello contrattuale definisce il contenuto professionale della mansione, le relative responsabilità e la potenzialità di crescita.

E' legittima la mobilità orizzontale tra mansioni diverse originata da richieste individuali e/o da necessità organizzative.

Le parti hanno valutato come equipollenti, ai sensi dell'art.2103 cod.civ., le diverse mansioni/funzioni inserite al medesimo livello contrattuale e hanno escluso che la mobilità di cui al capoverso che precede possa integrare una ipotesi di demansionamento.

La Società si impegna su richiesta dell'O.S a dare comunicazione preventiva dell' esigenza di procedere alla mobilità orizzontale e/o delle richieste individuali in tal senso.

Le parti in un'ottica di semplificazione di ruoli e mansioni si impegnano entro il 31.12.2012 a ridefinire gli stessi effettuando quando possibile gli opportuni accorpamenti.



-5 di 20-

ART. 4 BANCA ORE – “IL CONTO DELLE ORE”

Le parti convengono che le ore di straordinario feriale e di lavoro supplementare vengano accantonate in una apposita banca ore su richiesta scritta del lavoratore in sede di assunzione e/o in costanza di rapporto.

L'adesione alla banca ore garantirà a ciascun lavoratore di ricevere una maggiorazione retributiva ulteriore rispetto alla maggiorazione prevista dal CCNL pari al 3%.

Le ore di lavoro straordinario feriale e supplementare saranno accantonate nel “conto delle ore” e la corrispondente maggiorazione retributiva verrà liquidata unitamente alle competenze retributive del mese.

Tale strumento consentirà nei periodi di minor attività - ottobre/febbraio - a tutti i lavoratori di godere di periodi di riposo - preferibilmente a gruppi di 4/8 ore o di giornate consecutive.

Saranno esclusi dall'accantonamento nel “conto delle ore” le ore di straordinario notturno e festivo.

Il conto delle ore qualora non utilizzato sarà liquidato di anno in anno nel mese di agosto - unitamente alle competenze di luglio - o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora il lavoratore non intenda aderire al “conto delle ore” ne darà formale disdetta per iscritto entro il mese di giugno a valere dall'anno successivo, perdendo il relativo beneficio economico.

ART. 5 BANCA DELLE ORE, “IL CONTO DELLE ORE” LE SOSTE METEOROLOGICHE E I ROL

Le parti riconoscendo la peculiarità del settore di appartenenza e l'influenza che le condizioni meteorologiche hanno sullo svolgimento dell'attività assumono l'impegno di un confronto costante al fine di individuare ed adottare soluzioni organizzative condivise volte alla massima occupazione e alla qualità della stessa. Pertanto ritengono prioritario normare la fruizione dal “conto delle ore” nei periodi nei quali le condizioni atmosferiche non siano favorevoli (pioggia, neve, basse temperature).

Si ritiene infatti necessario in occasione di condizioni atmosferiche sfavorevoli per mantenere i livelli di efficienza utili al raggiungimento degli obiettivi di budget dei punti vendita e

indispensabili al mantenimento della forza occupazionale, fare ricorso alla fruizione della banca ore individuale.

Il soggetto responsabile della pianificazione dei turni di lavoro nel punto vendita potrà richiedere ai singoli lavoratori di utilizzare il "conto delle ore".

La priorità sarà data ai lavoratori che richiedano volontariamente di potersi assentare dal lavoro.

Qualora non vi fossero volontari, o il numero dei volontari non fosse sufficiente, il responsabile comunicherà al/ai lavoratori la pianificazione delle assenze per "sosta meteorologica", il periodo di preavviso minimo sarà pari ad un giorno. La comunicazione potrà essere anche telefonica.

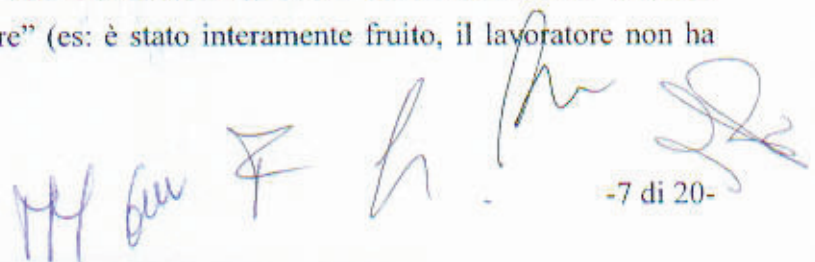
Qualora per cause imputabili a fattori improvvisi ed imprevisti:

- i) il responsabile non fosse nelle condizioni di rispettare il termine di preavviso minimo;
- ii) e il lavoratore/i si dovesse/ro recare nel punto vendita;
- iii) e vi fosse necessità di ricorrere alla fruizione della "sosta meteorologica", si procederà come segue:
  - il lavoratore che si assenterà obbligatoriamente dal lavoro su richiesta del responsabile del punto vendita riceverà il pagamento del 20% dell'orario ordinario di lavoro della giornata come orario "lavorato" mentre il rimanente 80% sarà retribuito utilizzando il "conto delle ore" per sosta meteorologica.

La gestione della "sosta meteorologica" dovrà riguardare l'intera forza lavoro del punto vendita, e dovrà essere pertanto garantita una corretta turnazione.

La banca ore sarà fruibile nella sua totalità per gli eventi di "sosta meteorologica" oltre che nei termini di cui all'art.3 che precede.

Le parti riconoscono inoltre l'applicazione dell'art.100 comma 5 del CCNL per coloro che non hanno un saldo positivo nel "conto delle ore" (es: è stato interamente fruito, il lavoratore non ha aderito al "conto delle ore").



Il responsabile del punto vendita nel rispetto della procedura prevista ai capoversi che precedono per le "soste meteorologiche" disporrà la fruizione individuale dei permessi riduzione orario di lavoro nella misura massima di 32 ore.

#### ART.6 DATI METEO

Per dare una opportuna garanzia ai lavoratori riguardo all' utilizzo delle "soste meteorologiche" le Parti convengono che i dati meteo siano resi disponibili al fine di poter effettuare verifiche periodiche per il tramite della R.S.A.

Gli Area Manager saranno tenuti ad effettuare un controllo bimestrale sulla correttezza della procedura nella loro area di competenza e a redigere un documento di sintesi definito "check sosta meteorologica".

La R.S.A avrà accesso ai dati a semplice richiesta scritta.

#### ART. 7 FERIE

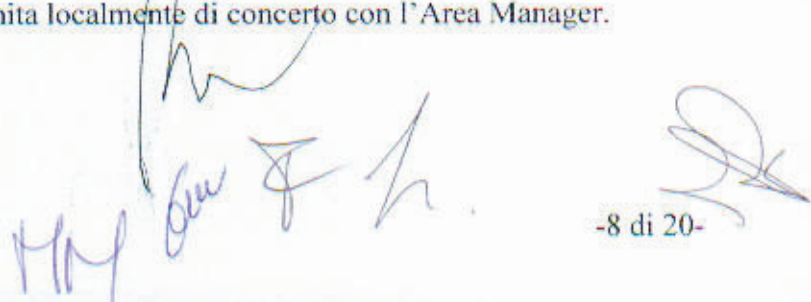
##### i) COLLETTIVE PUNTI VENDITA

Di norma nel periodo da novembre a febbraio saranno organizzate le chiusure dei punti vendita per consentire a tutto il personale di fruire di un periodo di ferie continuativo e prolungato ed alla Società di effettuare gli interventi di manutenzione ordinaria e/o straordinaria.

Il calendario delle chiusure sarà pubblicato ciascun anno tra il mese di aprile ed il mese di luglio.

Qualora il/i punto/i vendita non dovessero osservare un periodo di chiusura le ferie dovranno essere fruito nel periodo compreso tra i mesi di ottobre e marzo. La definizione delle percentuali di assenza consentite su ciascun punto vendita sarà definita localmente di concerto con l'Area Manager.

##### i) COLLETTIVE PRODUZIONE E QUALITÀ



Nel periodo compreso tra dicembre e febbraio sarà organizzato il periodo di ferie collettive per gli addetti alla produzione e al dipartimento qualità

Gli stessi potranno fruire di un periodo di assenza retribuita di una/due settimane - di ferie e o permessi - nel mese di agosto così da poter trascorrere un periodo di riposo con la famiglia.

Le assenze retribuite del mese di agosto saranno organizzate in turni così da garantire il corretto funzionamento del reparto.

### iii) ALTRI REPARTI

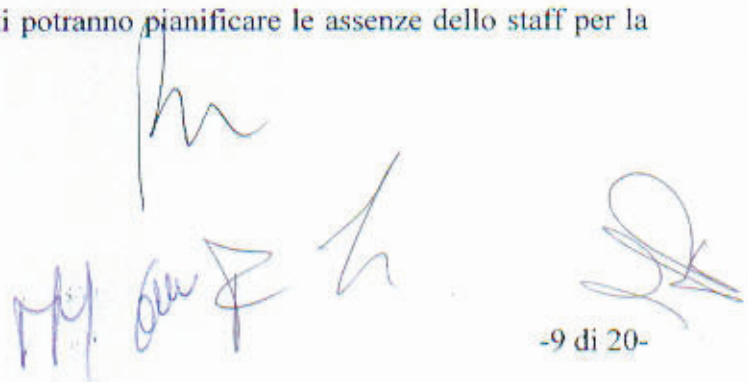
I lavoratori applicati all'area commerciale, amministrativa, logistica e risorse umane saranno tenuti ad organizzare di comune accordo con il responsabile di dipartimento una turnazione che garantisca l'astensione dal lavoro per almeno due settimane consecutive e salvaguardi l'operatività del reparto.

### iv) FERIE PER PERMESSI SCADUTI

Fermo restando le previsioni degli articoli che precedono, volendo armonizzare la disciplina delle assenze retribuite per ferie e permessi ritengono necessario che i lavoratori siano parte diligente in un processo virtuoso finalizzato all'efficienza dell'operatività dei punti vendita/reparti ed anche alla ottimizzazione dei costi.

Per questo motivo tutti saranno invitati ad utilizzare i permessi residui entro il 30 giugno successivo all'anno di maturazione (gennaio-dicembre) e le ferie entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di maturazione (gennaio - dicembre).

I responsabili dei punti vendita e dei dipartimenti potranno pianificare le assenze dello staff per la fruizione dei residui entro le scadenze precitate.



## ART.8 CONTRATTI A TERMINE

In deroga a quanto previsto dall'art. 75 del CCNL, le parti, valutata la difficoltà di adeguare l'organico del punto vendita nella fase di apertura in relazione ai flussi di clientela, al mercato territoriale di riferimento ed alla messa a regime dell'organizzazione aziendale, ritengono di demandare al livello territoriale l'eventuale stipula di accordi volti ad ampliare l'arco temporale di utilizzo di contratti a tempo determinato motivati dalla "apertura del punto vendita" per un periodo di 12 mesi ulteriori rispetto a quelli già previsti dal CCNL.

Le OO.SS nazionali potranno dare assistenza nella stipula dei predetti accordi.

## ART.9 APPRENDISTATO

Le parti, preso atto della giovane età anagrafica della popolazione "Grom", considerano strategica la condivisione di una disciplina puntuale del contratto di apprendistato professionalizzante - o di mestiere - e del contratto di apprendistato in cicli stagionali per dare ulteriore impulso all'inserimento dei giovani ed alla loro formazione valoriale.

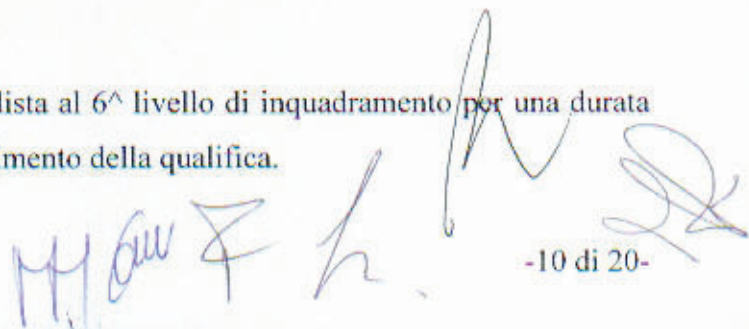
Visto l'accordo del 17 aprile 2012 le parti convengono, per ciò che riguarda gli inserimenti nell'area commerciale - punti vendita - , sulla necessità di procedere alla definizione sperimentale della durata del contratto nelle due declinazioni di cui al capoverso che precede, e del profilo formativo.

Si precisa che qualora la Società avvii al lavoro giovani in aree aziendali diverse da quella commerciale la medesima farà riferimento all'accordo collettivo del 17 aprile 2012 ed eventuali s.m..

### A. Apprendistato professionalizzante

#### i) Livello, durata e periodo di prova

Gli inserimenti verranno effettuati come apprendista al 6<sup>a</sup> livello di inquadramento per una durata massima di 18 mesi consecutivi utili al raggiungimento della qualifica.



-10 di 20-

Il periodo di prova sarà pari a 15 giorni di effettivo lavoro, durante tale periodo le parti potranno recedere liberamente dal contratto.

La qualifica attribuita al termine del periodo di apprendistato professionalizzante sarà quella di "conista junior".

La Società comunicherà eventualmente la volontà di recedere dal contratto per iscritto nei termini di preavviso previsti dal Verbale di accordo del 17 aprile 2012.

#### B. Apprendistato stagionale

##### i) Livello, durata e periodo di prova apprendistato stagionale

Gli inserimenti verranno effettuati come "apprendista 6<sup>^</sup> livello" per una durata massima di 18 mesi non consecutivi utili al raggiungimento della qualifica. Il periodo di apprendistato dovrà comunque svolgersi nell'arco di più stagioni in un periodo di 48 mesi consecutivi di calendario dalla data della prima assunzione.

Il periodo di prova sarà pari a 15 giorni di effettivo lavoro potrà essere inserito unicamente nel primo contratto di lavoro, durante tale periodo le parti potranno recedere liberamente dal contratto.

La stagionalità aziendale – verificati i dati statistici relativi ai flussi di clientela - viene definita dalle parti come un periodo continuativo che decorre ciascun anno dal 1 marzo e si conclude il 30 ottobre.

Il contratto di apprendistato stagionale sarà, come previsto dalla disciplina legale vigente, a tempo determinato e la sua durata sarà pari mediamente a 6 mesi o minor periodo per ogni stagione per un totale complessivo - se effettuato - di 18 mesi non consecutivi.

L'apprendista stagionale avrà conoscenza del termine finale in occasione della sottoscrizione dei singoli contratti a termine e potrà esercitare il diritto di precedenza nella stagione successiva. Al

termine dei contratti a tempo determinato la Società non sarà tenuta a dare alcuna comunicazione nei termini di preavviso poiché il rapporto si concluderà alla sua naturale scadenza.

La qualifica attribuita al termine del periodo di apprendistato stagionale sarà quella di "conista junior".

#### i) Formazione

Le ore medie annue di formazione saranno 48 rapportate alla durata del contratto se il medesimo non coincide con l'anno intero.

La Società potrà avvalersi dell'Ente Bilaterale Nazionale per la verifica del piano formativo. Le ore di formazione potranno essere svolte fuori dall'orario di apertura al pubblico e fuori dai turni di lavoro e saranno retribuite ordinariamente.

Ogni apprendista riceverà il libretto formativo individuale e avrà comunicazione del suo referente per la formazione.

Sia l'attività formativa che quella di affiancamento potranno essere svolte anche in modalità e-learning e/o video-comunicazione e/o tele-affiancamento.

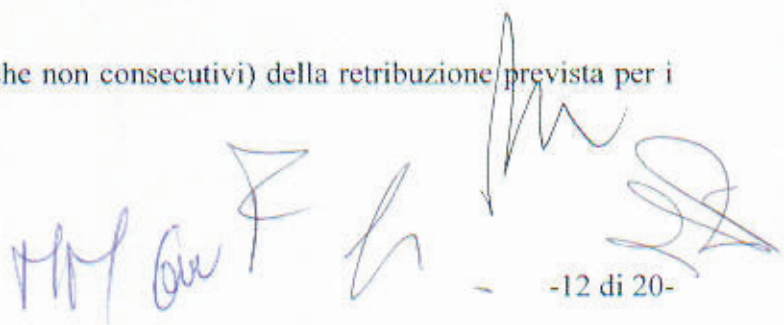
La formazione potrà essere anticipata, posticipata, ed effettuata anche in unica soluzione, comunque terminerà 30 giorni prima della scadenza del contratto [escludendo da tale disciplina il contratto di apprendistato stagionale].

Le parti condividono il contenuto del profilo formativo di cui all'Allegato 1 alla presente ipotesi di accordo.

#### ii) Retribuzione

La retribuzione degli apprendisti sarà:

- per i primi sei mesi (anche non consecutivi) pari al 85% della retribuzione prevista per i lavoratori qualificati;
- per i sei mesi successivi pari al 90% (anche non consecutivi) della retribuzione prevista per i lavoratori qualificati;
- per gli ultimi sei mesi pari al 95% (anche non consecutivi) della retribuzione prevista per i lavoratori qualificati.



-12 di 20-

Ogni apprendista in considerazione dell'impegno individuale alla formazione anche fuori dai propri turni di lavoro riceverà un'indennità mensile retributiva lorda per 14 mensilità nella misura di € 50,00.

iii) Recesso

Alla scadenza del contratto di apprendistato professionalizzante la parte che intenda recedere dal rapporto sarà tenuta a comunicarlo con un periodo di preavviso di 30 giorni,

Per quanto concerne l'apprendistato stagionale la scadenza coinciderà al termine prefissato in ciascun contratto pertanto non sarà data alcuna comunicazione nei termini di preavviso.

iv) Referente della formazione

Il referente aziendale della formazione ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, per la durata del piano formativo individuale, al fine di agevolare l'inserimento.

Nel caso in cui la formazione sia impartita all'apprendista attraverso strumenti di e-learning, anche l'attività di accompagnamento svolta dal referente, potrà essere effettuata con modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione.

Il referente aziendale designato dalla Società deve:

- avere formazione e competenze adeguate;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato;
- svolgere o aver svolto una attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte della Società.

ART. 10 SALARIO DI RESPONSABILITÀ - PREPOSTO

Visto il ruolo strategico nell'area commerciale del preposto nella conduzione quotidiana dell'attività, per il controllo delle procedure [somministrazione, HACCP, sicurezza, etc...] - rispetto agli ambiti di competenze definiti dalle mansioni individuali - le parti concordano l'attribuzione di una indennità *ad hoc*, lorda per dodici mensilità:



1^ livello € 50,00 lordi

2^ livello € 45,00 lordi

3^ livello € 40,00 lordi

Tale indennità viene definita "salario di responsabilità" è finalizzato alla remunerare le responsabilità connesse all'incarico di "preposto" (a qualsiasi titolo es: sicurezza, somministrazione etc...).

#### Art. 11 TERZO ELEMENTO ARMONIZZAZIONE

Le parti riconoscono la necessità di allineare le retribuzioni a livello nazionale eliminando le disparità territoriali.

Considerando il rilevante impatto economico che l'armonizzazione del terzo elemento retributivo potrà avere sul costo del personale e considerato il momento storico recessivo parti si impegnano a trovare una soluzione condivisa e sostenibile entro il 31 dicembre 2012.

I parametri di calcolo per definire il "terzo elemento aziendale" saranno:

- definire un elemento comune a tutti i livelli;
- assorbire gli elementi retributivi oggi in essere;
- calcolare la media degli elementi retributivi applicati nei territori;
- considerare assorbiti i trattamenti integrativi dei territori.

#### ART.12 SORVEGLIANZA SANITARIA - VISITE MEDICHE

Le visite mediche di controllo periodiche e straordinarie saranno retribuite a forfait il mese successivo rispetto a quello dell'evento.

La quantificazione di tale retribuzione sarà pari a 2 ore di lavoro ordinario per ciascuna visita se svolte fuori dai turni di lavoro.

Le ore di visita medica non saranno utili al calcolo del monte ore settimanale individuale di lavoro e non daranno origine a lavoro supplementare e/o straordinario anche se effettuate fuori dai turni di lavoro.

*My*

*M*

Qualora il lavoratore sia tenuto a recarsi fuori sede per effettuare il controllo medico e/o gli esami clinici oltre al rimborso delle spese vive [dovute solo se visite e/o esami sono effettuati fuori dalla provincia del pdv] gli saranno retribuite come "ordinarie" le ore effettive di permanenza presso il centro medico. Tale riconoscimento sarà condizionato alla presentazione a carico del lavoratore del certificato rilasciato dalla struttura sanitaria con indicazione dell'orario di ingresso e di uscita.

#### ART. 13 TRASFERTE

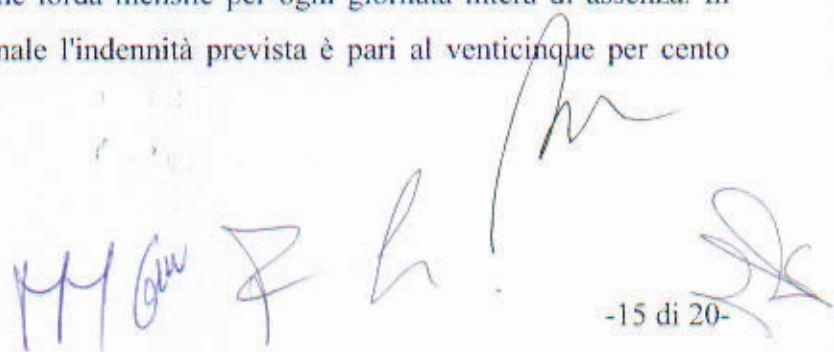
La Società ha facoltà di inviare i lavoratori in missione temporanea fuori dal comune di residenza, sul territorio nazionale e/o all'estero per esigenze organizzative tecniche o sostitutive.

Il trattamento economico varierà in ragione della motivazione che origina la missione come segue:

i) in occasione dell'apertura di un nuovo punto vendita, oltre al rimborso delle spese vive di trasporto, vitto e alloggio - se motivato dalla durata della trasferta - [con i limiti di spesa riferiti nella policy annuale aziendale] ai lavoratori spetterà una indennità 2012 *die* pari a €15,00 netti Italia, € 25,00 netti Estero;

ii) per la formazione e i meeting aziendali, oltre al rimborso delle spese vive di vitto e alloggio - se motivato dalla durata della trasferta - [con i limiti di spesa indicati riferiti nella policy annuale aziendale] ai lavoratori spetterà una indennità di trasferta pari al venti per cento di un ventiseiesimo della retribuzione lorda mensile per ogni giornata intera di assenza. In caso di trasferta fuori del territorio nazionale l'indennità prevista è pari al venticinque per cento calcolato come sopra.

iii) per tutte le ulteriori e diverse motivazioni organizzative, oltre al rimborso delle spese vive di trasporto, vitto e alloggio - se motivato dalla durata della trasferta [con i limiti di spesa indicati nella policy annuale aziendale] ai lavoratori sarà corrisposta una indennità di trasferta pari al venti per cento di un ventiseiesimo della retribuzione lorda mensile per ogni giornata intera di assenza. In caso di trasferta fuori del territorio nazionale l'indennità prevista è pari al venticinque per cento calcolato come sopra.



Le indennità di cui a punti che precedono non sono cumulabili tra loro e/o con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo.

Per i mezzi di trasporto si dovrà far riferimento alla policy interna ed alle autorizzazioni che di tempo in tempo saranno comunicate per iscritto.

Le parti convengono sull'utilità di corrispondere ai lavoratori inviati in trasferta, un anticipo spese come segue:

- trasferta di durata non superiore alla settimana € 100,00;
- trasferta di durata non superiore alle 2 settimane € 300,00;
- trasferta di durata superiore alle 2 settimane €500,00;
- trasferta di durata superiore al mese €1.000,00.

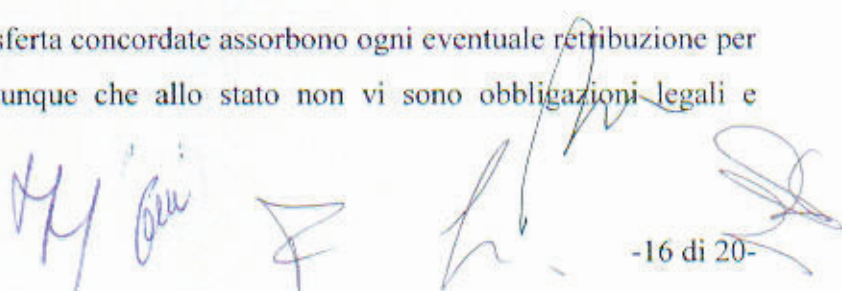
L'anticipo spese dovrà essere richiesto al responsabile di punto vendita, di area o di dipartimento.

I trattamenti indennitari di cui sopra non saranno riferibili:

- i) a dirigenti e quadri per i quali il trattamento economico individuale remunera l'eventuale disagio della trasferta;
- ii) ai lavoratori applicati all'Area Retail [Area Manager] poiché svolgono abitualmente attività sul territorio e/o estero e godono di un trattamento economico omnicomprensivo adeguato sia alla mansione che alla mobilità territoriale.

Le parti precisano poi che la mobilità comunale, urbana e suburbana [ es: Torino- Mappano, Chieri-Torino, Chieri-Mappano e spostamenti equivalenti per distanza] non darà origine ad alcun trattamento indennitario di trasferta né a rimborsi spese. Tale mobilità infatti non viene qualificata come trasferta.

Le parti precisano che le indennità di trasferta concordate assorbono ogni eventuale retribuzione per il tempo di viaggio riconoscendo comunque che allo stato non vi sono obbligazioni legali e contrattuali riferibili a tale fattispecie.



Le parti confermano che la giornata dedicata alla "Festa di Natale" non trattandosi di una giornata di prestazione di lavoro è esclusa dalla disciplina che precede. Ai lavoratori sarà riconosciuto il pagamento di 8 ore ordinarie ed il rimborso delle spese di trasporto [la cena sarà offerta dalla Società].

#### ART. 14 ORARIO DI LAVORO

Le parti valutata la peculiarità dell'attività aziendale ritengono necessario condividere la modulazione di alcuni strumenti di flessibilità riferibili all'orario di lavoro. Si impegnano pertanto alla definizione di tali strumenti entro il 28 febbraio 2013.

#### ART. 15 FORMAZIONE

Le Parti convengono sul ruolo centrale e strategico della formazione quale strumento necessario per la valorizzazione della popolazione "Grom" e per la crescita della competitività aziendale.

La Società effettuerà annualmente una analisi dei fabbisogni formativi e redigerà un calendario di formazione tenendo in considerazione le materie legate all'evoluzione del business, alle novità normative ed agli interventi ritenuti necessari per la crescita della professionalità del singolo e del team.

La formazione sarà effettuata nei locali aziendali, nelle strutture di volta in volta ritenute idonee, ed anche con l'utilizzo di ogni tecnologia utile alla finalità formativa.

Al fine di valorizzare qualità, contenuti e risultati degli interventi formativi in un ottica di continuità e di graduale e progressiva acquisizione di conoscenze legate al proprio ambito professionale la Società si impegna a partire dall'anno 2014 a rilasciare un "libretto formativo individuale" dell'attività formativa svolta.

#### ART.16 PREMIO DI PRODUTTIVITÀ/ SALARIO DI PRODUTTIVITA'

L'articolazione del premio/salario di produttività sarà condizionato esclusivamente a parametri oggettivi.



La condizione generale - definita A- che dovrà realizzarsi per la corresponsione del premio di produttività è :

$$A = \text{EBT} - \text{IRAP (limitatamente all'incidenza costo del personale)} > \text{al 5\% del fatturato dell'anno fiscale di riferimento}$$

Il premio per l'anno in corso sarà di un valore complessivo di € 100,00 al lordo delle ritenute di legge e verrà incrementato negli anni successivi come segue:

$$A = A + 1\% \Rightarrow 100 = 100 + 10\%$$

Gli aventi diritto saranno tutti i dipendenti della Società titolari di uno o più rapporti di durata pari o superiore a 5 mesi di calendario nel periodo di riferimento (1 ottobre/ 30 settembre).

Il calcolo rispetterà il meccanismo di calcolo previsto per le mensilità aggiuntive.

Il Premio non avrà alcun impatto sugli istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti. Le Parti convengono espressamente ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 297/82, che l'importo del suddetto premio sia escluso dalla retribuzione utile al calcolo del TFR.

Le parti si danno atto che tale premio di tempo in tempo potrà rientrare in agevolazioni fiscali e/o contributive qualora rispondente ai requisiti di legge.

Il premio così definito ha carattere sperimentale, le parti si impegnano a valutare ulteriori e/o diversi parametri e requisiti per il futuro.

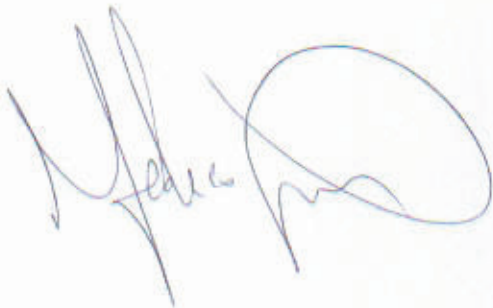
A tal fine entro dicembre 2012 sarà costituita una commissione tecnica per l'analisi dei dati relativi agli indici di assenteismo ed ai parametri industriali.



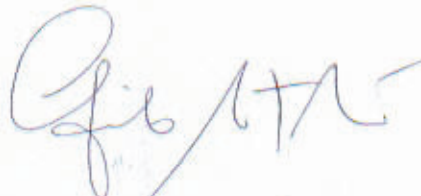
-18 di 20-

ART.17 DECORRENZA DURATA E ULTRAVIGENZA

La presente ipotesi di accordo avrà decorrenza dal 1 luglio ~~giugno~~<sup>giugno</sup> 2012, la Sua validità è triennale.  
Continuerà a produrre i suoi effetti sino al successivo rinnovo salvo disdetta di uno dei contraenti  
nel termine anticipato di tre mesi dalla naturale scadenza.



Mariella Tripicini  
Elisabetta All'astina



## ALLEGATO I

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

#### **Profilo formativo**

"il conista" : addetto attività commerciali e complementari - Operatore di base

#### **Descrizione**

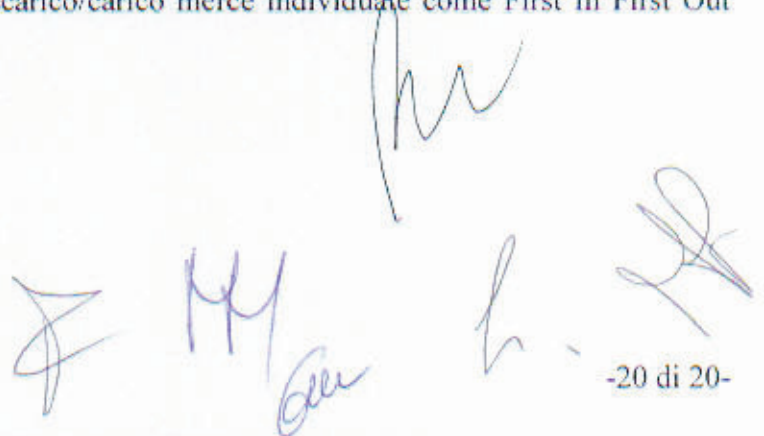
Nell'ambito delle strutture di presidio del mercato, e dei ruoli organizzativi previsti nei punti vendita, svolge attività di produzione, vendita, accettazione merce e servizi generali (intendendo le attività connesse alla preparazione degli strumenti e dei prodotti utili alla vendita, le attività di pulizia e sanificazione).

#### **Competenze di base e trasversali**

- conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi;
- operare in un contesto aziendale orientato alla produttività alla qualità, e alle esigenze della clientela;
- conoscere la collazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda
- sapersi rapportare ai propri colleghi e dalle altre aree organizzative dell'azienda,
- conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione utili alla vendita del prodotto (es. vendita suggerita)
- conoscere le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo
- conoscere le procedure da applicare nell'attività di riferimento in materia di HACCP e sicurezza sul lavoro e privacy, al fine di operare coerentemente con le medesime
- conoscere ed utilizzare gli strumenti informatici di tempo in tempo, in dotazione al punto vendita
- conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale (manuale del dipendente e procedure) e del rapporto di lavoro;
- conoscere ed utilizzare ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera per soddisfare le esigenze del cliente

#### **Competenze tecnico professionali**

- Conoscere e mettere in pratica le tecniche (tecnica a cappuccio) e procedure di confezionamento del prodotto finale;
- Conoscere e rispettare le procedure utili alla mantecazione del gelato, e alla pulizia ordinaria degli strumenti;
- Conoscere e proporre prodotti e servizi per la clientela di riferimento e saper contribuire alla vendita degli stessi, in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda
- Conoscere ed utilizzare le principali procedure, anche informatiche, al fine di curare la regolare esecuzione delle operazioni di propria competenza
- Conoscere ed applicare in tempo reale, le tecniche di vendita in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda
- Conoscere ed utilizzare le procedure di scarico/carico merce individuate come First In First Out (FIFO)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.