IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DI UNES-MAXI SpA

Il giorno 14 dicembre 2010 presso la sede del Gruppo Unes Supermercati in Vimodrone, si sono incontrati:

per l'azienda il Dott. Ottavio Brambilla e la D.ssa Maria Alfano

le OO.SS.

FILCAMS-CGIL, rappresentata da Elisa Camellini

FISASCAT-CISL, rappresentata da Bottani Luca

UILTUCS-UIL, rappresentata da Renzo Frau

assistiti dalle RSA/RSU dei punti di vendita, dal coordinamento nazionale e dalle strutture territoriali, per il rinnovo e l'accorpamento dei precedenti accordi integrativi, anche alla luce di nuove acquisizioni da parte di UNES.

Art. 1 – POLITICHE COMMERCIALI

Si conferma la tendenza al consolidamento delle esistenti strutture commerciali attraverso una attenta politica dei prezzi e degli assortimenti, la riqualificazione dei punti vendita attraverso un progetto mirato a fornire un'immagine più adeguata al consumatore. In particolar modo alla trasformazione di alcuni punti vendita tradizionali nel nuovo format U2 che dove è stato inserito ha dato ottimi risultati.

Art. 2 – RELAZIONI SINDACALI

Le parti, nel pieno rispetto delle proprie autonomie e ruoli, confermano la comune volontà di consolidare e migliorare l'assetto complessivo delle relazioni sindacali. In coerenza con quanto sopra si riafferma e si conviene di rafforzare il carattere preventivo delle intese fra le parti per le materie previste.

In particolare,

A) Livello Nazionale

Annualmente e/o ogni volta che si renderà necessario, su richiesta di una delle parti, l'azienda fornirà alle OO.SS. Nazionali, alla presenza delle RSA/RSU e delle OO.SS. territoriali, dati e informazioni sulle materie rientranti nel diritto di informazione individuate dal ccnl TDS e nei contratti integrativi, oltre che sull'andamento dei parametri definiti per l'erogazione del salario variabile.

B) Livello territoriale e/o di Unità Produttiva

A questo livello lo scambio di informazione e di confronto è finalizzato alle intese ed in particolare modo sulle seguenti tematiche:

- Mercato del lavoro
- Distribuzione dell'orario di lavoro, in applicazione del successivo art. 6.
- Lavoro straordinario e supplementare
- Calendari deroghe previste dai singoli comuni
- Utilizzo degli impianti e sicurezza

- Verifica inquadramento professionale dei dipendenti
- Progetti formativi e aggiornamento professionale, anche relativi alla formazione continua
- Trasferimenti e mobilità interna
- Applicazione ccnl ed accordi integrativi

Art. 3 – DIRITTI SINDACALI

Il monte ore annuo per i permessi sindacali retribuiti viene fissato in 2,5 ore per dipendente. Saranno inoltre concesse a richiesta, ulteriori 10 ore annue per attività di patronato.
Per l'attività di coordinamento delle RSA/RSU verranno riconosciute ulteriori 120 ore annue di permessi sindacali retribuiti.
Le ore di assemblea sindacale vengono elevate a 18 ore annue. Qualora un punto vendita di una provincia fosse sprovvisto di RSA/RSU, previa informazione alla direzione del negozio, sarà data agibilità sindacale ad una RSA/RSU della stessa provincia per lo svolgimento della normale attività sindacale.

Art. 4 – APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Le parti riconfermano quanto previsto nell'accordo integrativo del 29.01.2003 e l'azienda sottolinea la volontà di non terziarizzare né dare in appalto attività di gestione e vendita, salvo in casi eccezionali che saranno affrontati a livello territoriale, con confronti finalizzati alle intese.

Art. 5 – MERCATO DEL LAVORO

Vista la politica commerciale dell'azienda, che è rivolta alla soddisfazione e alla fidelizzazione del cliente che necessita un'alta professionalità, le parti concordano che: a fronte di nuove assunzioni si darà precedenza, ove possibile, ad assunzioni a tempo indeterminato; il ricorso ai contratti a termine potrà riguardare le sostituzioni di maternità, infortuni e malattie di lunga durata.
Inoltre con il presente accordo si prevede l'estensione dell'utilizzo dei tempi determinati, così come previsti dalla normativa contrattuale riferibile alle nuove aperture, anche in caso di ristrutturazione e rilancio di un Punto Vendita.
I contratti a termine a cui si potrà ricorrere per la suddetta fattispecie potranno avere una durata ricompresa tra un minimo di 6 mesi e un massimo di 12 mesi complessivi e continuativi., prorogabili una sola volta per un periodo massimo di uleriori 12 mesi.
Resta inteso che i lavoratori che verranno assunti con tale casistica avranno riconosciuto il diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni per lo specifico punto vendita, su cui hanno prestato la loro attività lavorativa durante il contratto a termine, o per negozi in aree limitrofe.
Vista l'introduzione di tale specifica tipologia di contratti a tempo determinato, al fine di verificare l'effettivo utilizzo e il necessario monitoraggio dell'andamento delle stabilizzazioni per tutti i contratti a termine, l'azienda comunicherà e consegnerà i dati riepilogati per ciascuna fattispecie di contratto nell'incontro annuale di cui al precedente art. 2 lett.A).
Le eventuali assunzioni con contratto di apprendistato saranno preventivamente discusse con le OO.SS. e normate in un capitolo a sé stante che diverrà parte integrante dell'accordo.

Art. 6 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro per il personale è normalmente articolato dal lunedì al sabato.
L'azienda programmerà l'orario delle lavoratrici e lavoratori suddetti per un periodo normalmente di 4 settimane. Gli orari di lavoro verranno affissi negli appositi spazi presenti sul Punto Vendita.

Eventuali variazioni di orario e/o riposo dovranno essere concordate tra lavoratori e direttore di negozio sempre tenendo conto delle normative contrattuali e di legge, e le problematiche connesse potranno costituire materia degli approfondimenti a livello territoriale di cui al Punto 2 B) del presente accordo.

In un contesto caratterizzato dalla progressiva sovra-saturazione del territorio, con livelli di competizione commerciale esasperati, cui si uniscono un cattivo andamento economico generale ed una riduzione dello scontrino medio, è necessario cercare un percorso di caratterizzazione della propria proposta ai clienti, che rappresenti la traccia per le strategie di sviluppo aziendali.

Il Gruppo Unes, dopo aver concluso un percorso di riorganizzazione complessiva, nella metà del 2007, ha fondato il proprio rilancio su una formula commerciale innovativa, un supermercato "moderno" capace di coniugare convenienza e servizio, libertà di scelta del cliente e completezza dell'offerta, con grande attenzione ai temi ambientali e del risparmio energetico.
Attorno a questo modello si sono articolati i programmi di sviluppo recenti ed attuali, con la ristrutturazione di numerosi Punti Vendita esistenti nel nuovo format, acquisizioni e nuove aperture mirate.
Le risorse per sostenere questi programmi (inclusa la compensazione della riduzione dei margini connessa all'abbassamento dei prezzi di vendita), volti a garantire continuità a tutto il sistema aziendale, devono essere trovate nella gestione e nell'organizzazione dei negozi, perseguendo obiettivi di efficienza coerenti con le esigenze del business.
Questo implica la capacità di una gestione mirata della flessibilità degli orari, con particolare riferimento al lavoro straordinario, che diviene in questa logica una leva importantissima per l'equilibrio economico-gestionale del Punto Vendita, direttamente correlabile ai parametri di produttività e redditività aziendali.
Le parti concordano sulla necessità di una coerente pianificazione delle attività ordinarie e straordinarie, nel rispetto delle normative vigenti, al fine di perseguire una equilibrata redistribuzione dei carichi di lavoro ed il mantenimento un assetto organizzativo equilibrato e capace di modellarsi alle mutevoli esigenze commerciali, in cui la stagionalità gioca un ruolo importante. A tal fine le effettive condizioni verranno definite nell'ambito dei confronti previsti all'art. 2 lettera B).

La prestazione lavorativa individuale, ordinaria e straordinaria, deve quindi concorrere a determinare un risultato utile per il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa, finalizzati anche alla continuità e la crescita dell'occupazione.

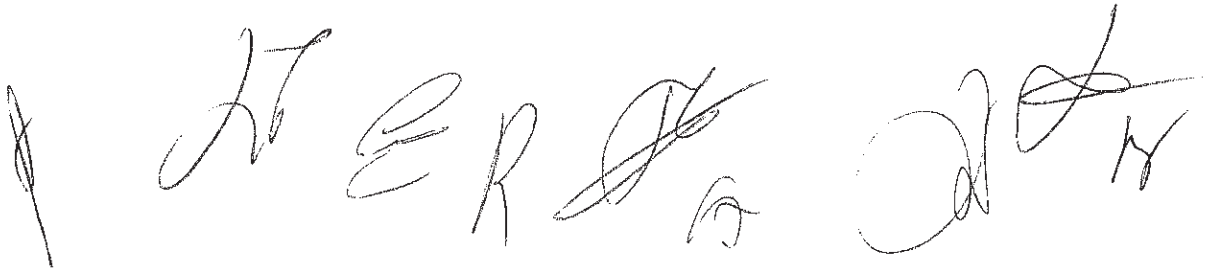
Le Parti concordano di ridurre il riposo giornaliero delle 11 ore consecutive, così come previsto all'art. 17 del D. Lgs. 66/2003, ad almeno 9 ore consecutive nei casi di cambio turno/fascia nei soli periodi di seguito previsti:

- Dall'inizio del mese di dicembre fino alla data dell'inventario di inizio anno;
- nella settimana antecedente la Pasqua e la settimana successiva;
- nei mesi di luglio-agosto.

Il calcolo dell'articolazione delle giornate lavorative e dei relativi riposi sarà sviluppato su base annuale.

L'orario di lavoro per il personale part time è quello stabilito tra le parti e regolato dalla legge e dal ccnl di riferimento vigenti, pertanto qualora intervenissero modifiche delle normative di riferimento le Parti si incontreranno preventivamente al fine di valutare gli eventuali impatti sull'organizzazione del lavoro.

Pause: continueranno ad essere gestite secondo la prassi vigente .



Art. 7 – SICUREZZA

Le parti confermano l'impianto dell'accordo in materia siglato tra le parti il 29.01.2003 e si adopereranno per aggiornare e completare le designazioni degli RLS mancanti, in appositi incontri.

Art. 8 – FERIE E PERMESSI

Entro il mese di febbraio di ogni anno, le parti nei singoli punti vendita predisporranno i calendari delle ferie, sia quelle estive (di norma 3 settimane) che quelle restanti da usufruire nel corso dell'anno. Il calendario verrà fatto tenendo conto delle specificità del territorio e delle consuetudini in essere.

Le festività cadenti in domenica e le deroghe natalizie, anziché essere retribuite, verranno accantonate nel monte ferie annuale.

A fronte dell'esigenza di addivenire ad un completo smaltimento della maturazione annua di ferie, pir,ecc., l'Azienda si impegna a mantenere normalmente in tale dimensione le richieste di fruizione formulate ai dipendenti. A fronte di situazioni particolari, potrà essere richiesto lo spostamento temporaneo in Punti vendita contigui a quello di normale attività, per favorire la possibilità di una maggiore omogeneità nello smaltimento delle ferie per tutti i lavoratori, tali situazioni verranno definite nell'ambito dell'art. 2 B) di cui al presente accordo.

Nel caso di effettuazione da parte del lavoratore di una visita specialistica, sarà riconosciuto come permesso il tempo di permanenza nell'Ente preposto (con un massimo di due ore).

Per il personale della Sede di Vimodrone con almeno 20 anni di anzianità aziendale, è prevista la possibilità di utilizzare tre giorni di permesso retribuito all'anno, fruibili solamente al completo smaltimento della maturazione annua di ferie, pir, ex festività e deroghe.

Tali permessi sono applicabili al personale inquadrato sino al 2° livello, essendo già previste per i livelli superiori altre condizioni di maggior favore.

Art. 9 – MALATTIA E INFORTUNIO

Il trattamento economico della malattia è pari al 100% a partire dal 7° giorno, con integrazione al 100% dal 4° giorno per gli eventi di durata superiore ai 12 giorni.

Tale integrazione sarà riconosciuta all'intero periodo in caso di infortunio o ricovero ospedaliero del lavoratore.

In via sperimentale per la durata di un anno a decorrere dal 01.02.2011, verrà riconosciuta l'integrazione al trattamento di malattia fino al 100% a partire dal 4° giorno indipendentemente dalla durata della stessa.

L'integrazione come sopra definita verrà mantenuta a condizione di un miglioramento, rispetto al dato del numero delle giornate di assenza per malattia che si sono verificate nel corso dell'anno precedente. In caso contrario si tornerà al trattamento di malattia previsto al primo comma del presente articolo.

Inoltre l'azienda darà comunicazione a quelle lavoratrici e lavoratori che stiano per raggiungere il periodo di comporto di malattia/infortunio almeno 30 giorni prima del raggiungimento dello stesso.

Art. 10 – CONGEDI

Ad integrazione della Legge 53/2000 e del ccnl si conviene quanto segue: Rispetto ai permessi retribuiti previsti per decesso di familiari e parenti, il numero di giorni è elevato a 5 per eventi che avvengono a una distanza superiore a 300 km dalla propria residenza; in caso di 2 eventi luttuosi all'anno entro i 300 km, sono previsti per ogni evento 3 giorni.

- Per quanto riguarda i permessi retribuiti per documentata infermità, vengono fissati, ad integrazione della normativa vigente, in 5 giorni all'anno, se attestati da documentazione conforme alla legislazione vigente. La modalità di fruizione degli stessi verrà concordata di volta in volta con il responsabile del punto vendita.

ART. 11 – ANTICIPO DEL TFR

Le richieste di anticipo del TFR saranno prese in considerazione conformemente ai limiti numerici e quantitativi fissati dalla normativa di riferimento. Derogano da tale normativa le richieste formulate da persone in congedo ex l. 53 e quelle motivate da esigenze formative.

In presenza di disponibilità residue, nell'ambito dei limiti generali di cui sopra, verranno esaminate anche richieste provenienti da persone non provviste dei requisiti di legge, gestite poi con criteri di urgenza e improcrastinabilità delle motivazioni addotte.

ART. 12 – LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Ferma restando la volontarietà del lavoro domenicale e/o festivo, in caso di prestazione lavorativa verranno applicate le seguenti misure:

- per le domeniche o festivi compresi tra gennaio e fine novembre sarà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla paga globale di fatto.

- Per le domeniche e/o i festivi del periodo natalizio (dicembre – ESCLUSO SANTO PATRONO) verrà riconosciuta al personale una maggiorazione pari al 130% della paga globale di fatto più il recupero delle ore lavorate nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di riposo, fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

I presidi relativi alle giornate di apertura domenicale saranno garantiti attraverso una adeguata pianificazione delle presenze in modo da garantire l'equilibrio tra i lavoratori coinvolti, e da offrire un adeguato servizio alla clientela.

Problematiche particolari che dovessero emergere, tali da mettere in discussione la funzionalità del servizio offerto ai clienti nelle domeniche di apertura al pubblico, dovranno essere preventivamente oggetto di una verifica congiunta a livello territoriale.

Art. 13 – TRASFERTE E MISSIONI

Rimborso per uso auto privata: il rimborso previsto nel caso in cui il dipendente sia inviato in missione viene fissato a 0,24 euro/km.

Art. 14 – BUONI PASTO

È riconosciuto a tutti i dipendenti a tempo pieno, a part time verticale e in caso di prolungamento di orario richiesto dall'azienda, un buono pasto per ogni giorno lavorato e salvo quanto specificato nell'articolo relativo a trasferte e missioni. Il valore dello stesso sarà a carico dell'azienda per un importo pari a euro 5,29.

Rimangono in essere le attuali modalità di fruizione del pasto, per i lavoratori di cui al precedente capoverso e per prestazione lavorativa a giornata completa, sulla base di convenzioni attivate con esercizi contigui al Punto Vendita e con un contributo da parte dell'azienda pari al 60% del costo del pasto, con un massimale di euro 5,29, fruibile attraverso la presentazione di appositi buoni pasto.

Le parti convengono sulla necessità di addivenire nel tempo ad una progressiva omogeneizzazione di tale provvidenza all'interno dell'azienda, e a tale scopo verranno programmati appositi incontri.

Utilizzo dei buoni pasto per i lavoratori in missione/trasferta:
A) Dove c'è ristorante convenzionato il lavoratore deve andare nel locale convenzionato utilizzando il buono di 5,29.
B) Se non c'è locale convenzionato viene riconosciuto al dipendente in missione in ogni caso un rimborso per il pasto pari ad euro 5,29.
C) In casi particolari per durata e lontananza della sede di invio in missione dall'abitazione del lavoratore, in assenza di convenzione è possibile la scelta tra l'erogazione di una diaria giornaliera ed il rimborso a piè di lista, con un tetto massimo di spesa per pasto di € 12,00 .

Art. 15 - SCONTI AI DIPENDENTI

A partire dal mese di febbraio 2011 ai lavoratori UNES verrà applicato uno sconto del 5% sulla spesa effettuata nei Punti Vendita aziendali.-

Lo sconto verrà riconosciuto mediante il passaggio in cassa di apposito badge personale, di cui l'Azienda doterà ciascun lavoratore. Il badge sarà intestato personalmente al lavoratore e l'uso sarà tassativamente personale e non cedibile.

Al fine di evitare abusi nell'utilizzo della strumento di pagamento l'azienda porterà a conoscenza di tutti i propri collaboratori il regolamento di utilizzo della tessera sconto e porrà in essere dei meccanismi di controllo. In ogni caso, potrà sempre essere richiesta l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare la titolarità personale della tessera/carta.

Le eventuali infrazioni al suddetto regolamento potranno comportare il ritiro della stessa e l'applicazione di procedimenti disciplinari ai sensi di legge e contratto.

Nel corso del primo anno, il riconoscimento dello sconto sugli acquisti avrà carattere sperimentale al fine di mettere a punto l'uso del badge, verificare e monitorare l'andamento del ricorso a tale misura contrattuale, nonché per poter intervenire con eventuali modifiche che si rendessero necessarie.

Art. 16 – ARMONIZZAZIONE MECCANISMO DI INTEGRAZIONE DEL REDDITO

Le acquisizioni di altre società che hanno portato all'attuale configurazione di Unes Maxi SpA, hanno creato una molteplicità di trattamenti in essere per effetto dei diversi livelli contrattuali già preesistenti nelle varie realtà societarie.
Pertanto per armonizzare tali trattamenti le parti concordano di riconoscere a tutti i lavoratori del Gruppo Unes, che allo stato attuale non hanno visto riconosciuto a titolo di salario aziendale alcun importo, valori economici come di seguito definito:

- Euro 50,00 mensili non riparametrati, riproporzionati per i part-time, per tutti i dipendenti in forza alla sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale, nonché per tutti i nuovi assunti della Unes Maxi SpA e delle altre Società del Gruppo;

il meccanismo di erogazione di tale integrazione del reddito sarà così articolata:

Euro 25,00 al compimento di una anzianità aziendale di 24 mesi;
Euro 25,00 al compimento di una anzianità aziendale di 48 mesi.

Per i lavoratori in forza a cui in passato non era stato applicato alcun accordo verrà riconosciuta l'integrazione del reddito di cui al secondo capoverso del presente articolo.
L'integrazione sarà riconosciuta a partire dal mese di maggio 2011, al 100% con una anzianità di servizio pari almeno a quattro anni e al 50% per i lavoratori con anzianità di servizio pari ad almeno due anni.
Per anzianità di servizio si intende il periodo intercorso dal giorno di assunzione in una società del Gruppo Unes, mentre per i dipendenti provenienti da processi di acquisizione dall'esterno, per data di assunzione si intende il primo giorno di inserimento nel Gruppo Unes come dipendente diretto

Per i dipendenti cui era stato riconosciuto, in assenza della voce retributiva apposita, un superminimo uguale o superiore a 50 Euro mensili, tale somma verrà assorbita dal superminimo individuale ed esposta come premio aziendale.

Art. 17 – RETRIBUZIONE VARIABILE

UNES ha introdotto, per alcuni ruoli gestionali, dei meccanismi di retribuzione variabile legati al raggiungimento di specifici obiettivi, direttamente collegati con i parametri di redditività e produttività funzionali al reperimento delle risorse necessarie a reagire alla crescente competizione e a garantire continuità al sistema aziendale.

Nello specifico, sono coinvolti nei seguenti sistemi per obiettivi:

- Vendite, Produttività, differenze inventariali e obiettivi di natura qualitativa di volta in volta definiti per i Direttori di Punto vendita, i Capi Area, i Tecnici di Reparto ed altre figure delle Aree Vendite e Marketing;
- vendite, marginalità complessiva, penetrazione prodotti a marchio e competitività con il mercato per i buyer di Sede.

Per i lavoratori occupati in altri profili professionali differenti da quelli sopra citati, si conviene che nel periodo di vigenza del presente accordo le parti si incontreranno per verificare l'andamento degli istituti prodotti e ricercare spazi per destinare ulteriori risorse a meccanismi di incentivazione diffusi.

Art. 18 – DECORRENZA E DURATA
Il presente accordo avrà durata quadriennale a decorrere dal 1 gennaio 2011.
Per il rinnovo le parti avvieranno 6 mesi prima della scadenza il confronto e il presente accordo troverà applicazione fino alla sostituzione con la sottoscrizione di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale.