VERBALE DI ACCORDO DEGLI "ORARI a ISOLE"
IPER RUBICONE – SAVIGNANO S/R

In data 06.12.2004, fra L'Iper Rubicone e le OO.SS. e le RSU dell'Iper Rubicone di Savignano si è convenuto di procedere in forma sperimentale, per mesi 12, all'avvio del progetto "orari a ISOLE" presso l'area casse IPER ed hanno concordato sui seguenti aspetti:

- **Premessa**

L'organizzazione degli "orari a isole" favorisce la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro intesa come corrispondenza fra i bisogni dei lavoratori in termini di gestione del tempo e le esigenze organizzative aziendali derivanti dai flussi di servizio.

Con questo obiettivo viene avviata la sperimentazione del progetto "ISOLE" sulla barriera casse, il cui esito costituirà lo snodo decisivo per la sua possibile estensione ad altri settori che, tecnicamente, siano riconducibili alla matrice organizzativa.

- **Condizioni e modalità del lavoro per "Isole"**

I lavoratori della barriera casse interessati al progetto "Isole" esprimeranno la loro adesione volontaria alla sperimentazione dello stesso attraverso la sottoscrizione di una specifica clausola modificativa ed integrativa del contratto di lavoro.

L'adesione dei/delle lavoratori/trici al modello organizzativo "orari a isole" è volontaria; ha validità annuale e sarà ritenuta tacitamente rinnovata di anno in anno salvo comunicazione contraria, comunicata all'azienda, a cura dell'interessata/o almeno 3 settimane prima della scadenza. Alle lavoratrici/tori che non aderiscono volontariamente si applicheranno le norme previste dalla contrattazione collettiva vigente in materia di orari e Odl.

L'adesione al modello è condizionata al rispetto del presente accordo e delle regole di gestione del sistema. Nel caso di non osservanza ripetuta di queste regole (es. sul rispetto dei tempi e delle modalità per posizionare le scelte degli orari) dopo un primo richiamo, previo confronto con la RSU, l'azienda potrà procedere alla sospensione dell'addetta/o in questione dalla partecipazione al regime orario dell'isola e, previo conguaglio del proprio monte ore, al rientro al normale regime di orario contrattuale.

L'adesione al progetto "Isole" è estesa alle/agli addette/i con contratto a tempo determinato e apprendistato di durata non inferiore a 6 mesi, dalla data di ingresso alle isole alla data di termine del rapporto.

Alle/Ai lavoratrici/ori che non aderiscono volontariamente al modello si applicherà la normativa in tema di orari di lavoro e Odl, prevista dalla contrattazione e dagli accordi applicati all'IPER.

L'individuazione dei componenti di ogni gruppo di lavoro denominato "Isola" avverrà sulla base di "complementarietà sociologica", con il supporto, in fase iniziale di società esterna. Le dimensioni del gruppo si attesteranno fra 20 e 25 persone circa.

Ogni gruppo di lavoratrici/tori componente l'isola eleggerà al proprio interno, con un incarico semestrale, un'animatrice. Tale figura non rivestirà un livello gerarchico superiore a quello delle altre addette, ma avrà il compito di animare il gruppo tramite iniziative di concertazione aventi l'obiettivo di ricercare il coinvolgimento ed il consenso circa il posizionamento degli orari ed eventuali esigenze di variazione.

Per consentire la rotazione nel ruolo di animatrice fra le addette del gruppo, il ruolo non potrà essere ricoperto, consecutivamente , per più di due mandati.

Le lavoratrici incaricate di svolgere le funzioni di animatrici svolgeranno la loro attività durante il normale orario di lavoro. In caso di superamento dello stesso, le ore eccedenti verranno retribuite con le maggiorazioni previste per le ore di straordinario o supplementare.

L'organizzazione del lavoro a isole, prevede che il personale componente ogni unità organizzativa (isola) intervenga autonomamente, in base alle proprie esigenze, nella distribuzione del proprio tempo di lavoro, variandone la collocazione temporale su base giornaliera e settimanale, in funzione delle necessità di copertura delle posizioni di lavoro corrispondenti ai flussi di vendita previsti.

La modulazione degli orari seguirà un ciclo annuale. Pertanto, il rientro a somma algebrica zero fra le ore prestate in più e quelle prestate in meno dalla/dal singola/o addetta/o, rispetto al normale orario settimanale individuale di lavoro, avverrà nell'arco di 52 settimane o meno dalla messa a regime del modello.

- **Prestazione lavorativa a bilanciamento annuale**

In coerenza all'orario attribuito dal piano così ottenuto, la prestazione lavorativa potrà oscillare rispetto all'orario settimanale previsto nel contratto individuale di lavoro che continua a costituire parametro di riferimento al quale commisurare i trattamenti economici e normativi praticati dall'azienda in conformità del CCNL.

L'oscillazione della prestazione consiste in: settimane di superamento effettivo dell'orario contrattuale individuale e settimane di effettiva corrispondente riduzione con bilanciamento annuale.

Sono escluse dal bilanciamento le prestazioni festive e domenicali il cui trattamento retributivo sarà corrisposto in conformità alle relative normative di legge e di contratto (art. 65 e 66 CCNL seconda parte) e integrativo aziendale vigente.

- **LE REGOLE**

Della modulazione:
Alla fine del periodo di riferimento, la calza dovrebbe essere tendenzialmente uguale a zero:

1. Le ore in eccesso saranno trattate come lavoro supplementare (PT) – straordinario (FT)
2. Le eventuali ore in difetto avranno carattere straordinario e saranno trattate individualmente , previa consultazione con la RSU

E' consentita una modulazione settimanale di +/- 8 ore (+10 ore per i FT) nel rispetto massimo di 31 ore settimanali per i PT e 48 ore settimanali per i FT.

La "calza" non può contenere, in cumulo, un "eccesso" o un "disavanzo" individuale superiore alle 23 ore.

Convenzionali:

1. orario minimo giornaliero: 3 ore continuative per i PT e 6 ore per i FT
2. durata massima turno unico: 6 ore
3. Spezzatura: non inferiore a 30 minuti
4. orario giornaliero ordinario PT: da un minimo di 3 ore ad un massimo di 8 ore
5. orario giornaliero ordinario FT: da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore
6. nastro orario massimo: 13 ore
7. settimana "lavorata": obbligo minimo di 3 giorni di lavoro effettivo
8. E' possibile il cambio turno a parità di ore, previa comunicazione al capo casse

Dell'equità

1. non si può lavorare per più di 6 giorni consecutivi (riposo settimanale)
2. rispetto del riposo giornaliero di 11 ore
3. l'azienda ha la facoltà di richiedere al lavoratore, ove necessario, massimo 2 chiusure alla settimana
4. settimana "di non lavoro": cumulabilità alle ferie nel limite massimo 1 settimana di "non lavoro"

Fermo restando quanto sopra, e l'obiettivo della copertura di tutti i presidi necessari, espressi tramite le "curve di carico", mediante l'utilizzo delle ore rientranti nella base contrattuale di ogni isola, qualora non fosse possibile raggiungere la totale copertura dei fabbisogni organizzativi mediante le sole collocazioni volontarie negli orari previsti, le animatrici autonomamente potranno:

- Anticipare o posticipare, rispettivamente l'inizio o la fine della prestazione lavorativa giornaliera o di una sua frazione, posizionata dalla singola lavoratrice, fino ad un massimo complessivo di un'ora,
- Togliere o aggiungere tempo, rispettivamente all'inizio o alla fine della prestazione lavorativa giornaliera o di una sua frazione, posizionata dalla singola lavoratrice, fino ad un massimo complessivo di un'ora.

Tali interventi correttivi potranno essere combinati fra loro, fino ad un massimo di variazione complessiva giornaliera di un'ora.

Le variazioni di collocazione oraria e/o di giornata lavorativa risultanti dall'applicazione del modello "orari a isole", in considerazione dell'intervento determinante del personale nella definizione del proprio orario di lavoro e delle modalità di concertazione che stanno alla base di questa formula organizzativa, non costituiscono "clausola elastica" o "clausola flessibile" ai sensi dell'art.3, DLGS. 61/01 E SUCCESSIVE MODIFICHE.

Le parti sono concordi nel ritenere che un buon funzionamento del modello deve coniugare le scelte individuali di orario con la copertura di tutti i presidi necessari espressi dalle curve di carico di ogni isola. Per ottenere entrambi gli obiettivi occorre sviluppare ulteriormente i principi di concertazione, responsabilità, solidarietà ed equità fra le/i lavoratrici/ori interessati e nella gestione da parte dell'azienda. Pertanto nel caso si verificassero problemi che non consentissero la piena copertura di una curva di carico, non risolvibili da parte dell'animatrice con gli strumenti della concertazione, prima dell'intervento dell'azienda, con definizione di orari nell'ambito di quanto disposto dalla vigente contrattazione collettiva, le parti si impegnano ad incontrarsi e ad effettuare una sensibilizzazione congiunta nei confronti del gruppo di addette/i componenti dell'isola.

Con cadenza periodica o a richiesta di una delle parti, fra le OO.SS. e l'azienda si effettueranno verifiche sull'andamento di quanto previsto nel presente accordo e si esamineranno eventuali problemi insorti, al fine di ricercare le opportune soluzioni.

Premesso che l'accordo ha validità annuale, le parti si incontreranno tre mesi prima della scadenza per l'eventuale rinnovo dello stesso.

AZIENDA	OO.SS.	RSU
		Succi Monica
		Cisciani Roberta
		Ugo Casadei
		Raniadelli Morena
		Claudia Pasini