# VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO AZIENDALE IPER RUBICONE

Nel giorno 17 gennaio 2011 si sono incontrati presso l'Iper Rubicone di Savignano S.R.

per l'Azienda i Sigg.:

S. BERTINI, E. BOVARINI, L. VERGANI, G. ABRAMO

per le Organizzazioni Sindacali territoriali i Sigg.:

P. MONTALTI

FILCAMS - CGIL

M. DALL'ARA

FISASCAT - CISL

M. MILANDRI e S. FRANZONI

**UILTUCS - UIL** 

la R.S.U: T. Bertozzi, S. Campus, M. Dellabartola, K. Borroni, B. Casadei, U. Casadio, M. Bagini, R. Lisciani, M. Campidelli, M. Succi, L. Perazzini

che dopo ampia ed approfondita discussione, hanno concordato quanto segue:

#### **PREMESSA**

L'intero comparto della grande distribuzione continua ad attraversare una fase di marcata stagnazione dovuta ad una decisa contrazione dei consumi.

Lo stesso punto vendita di Iper Rubicone vive un particolare periodo di difficoltà in quanto da tempo vede diminuire il proprio fatturato oltre che il valore del proprio scontrino medio, mentre non si è avuta una analoga diminuzione dei costi.

Questo scenario assume maggiore criticità se valutato tenendo presente il costante aumento della concorrenza sul territorio.

In questa difficile situazione l'Azienda deve individuare ogni opportunità finalizzata al mantenimento della propria fascia di mercato cercando di, armonizzare le

1

Mi Comprede pus

1)6

CR SC

W S

proprie esigenze (organizzazione del lavoro) con quelle della clientela e dei lavoratori stessi.

Le recenti variazioni delle normative territoriali, se da un lato hanno determinato un maggior periodo di apertura degli esercizi, dall'altro hanno reso più difficoltosa l'organizzazione del lavoro.

Condizione essenziale per recuperare fatturato е produttività conseguentemente, affrontare la difficile crisi che abbiamo di fronte, ponendo quale prima finalità quella di evitare che la crisi stessa possa incidere sui livelli occupazionali, è quella di adottare soluzioni per riequilibrare economicamente il magazzino adottando interventi che possano portare ad una razionalizzazione dei costi del lavoro attraverso elementi che determinano la riduzione al minimo del disagio dei lavoratori.

In relazione a quanto sopra, lo stesso CCNL, ed in special modo il "patto per il lavoro" del 23 giugno 2009, hanno demandato alle parti l'individuazione di sistemi organizzativi che consentano il miglioramento dei margini di competitività e la salvaguardia dei livelli occupazionali; a tale scopo si è giunti alla definizione del presente accordo che rappresenta una sintesi efficace tra le esigenze dell'Azienda e le attese dei lavoratori, all'interno di un quadro economico le cui conseguenze si ripercuotono sull'andamento della produttività e sull'allineamento dei costi.

Il testo di seguito riportato regolamenterà le parti economiche, organizzative e normative aggiuntive rispetto al CCNL del terziario ed alle Leggi vigenti in materia di normativa del lavoro.

Pertanto quanto non previsto dal presente accordo è regolamentato dal CCNL e dalle Leggi vigenti di cui sopra.

Fermo restando quanto previsto dal CIA 3/5/2006, le parti conçordano modifiche e integrazioni di seguito riportate.

Le parti si impegnano a stilare in tempi brevi un testo unico che racchiuda integralmente quanto concordato armonizzandolo col nuovo assetto organizzativo e con le vigenti normative.

#### AR.T ...) FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA

Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui una delle festività retribuite elencate dal CCNL coincida con la domenica, l'azienda potrà, in alternativa al pagamento di una ulteriore giornata (1/26°), aggiungere una giornata al monte ferie.

### ART. ...) TELECAMERE

Le parti concordano di confermare quanto già convenuto sul tema nell'accordo del 23-05-2001, allegato al presente accordo.

#### **ART...) PROGETTO ISOLE**

In ottemperanza a quanto previsto in materia dalla normativa vigente e dal CCNL, e alla richiesta avanzata dalle OO.SS., le parti convengono di ricercare ulteriori progetti di organizzazione del lavoro che favoriscano una maggior conciliabilità fra tempi di lavoro e tempi di vita privata.

Un primo progetto, relativo alla gestione degli orari nel Reparto Casse, denominato "progetto Isole", ha terminato la fase di sperimentazione; le parti pertanto convengono di confermare quanto già concordato sul tema nell'accordo in essere, che si allega al presente accordo.

## ART. ....) PRODUTTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti, ritenendo necessario fronteggiare la grave crisi di settore e quella particolare di Iper Rubicone che vede una costante flessione del proprio fatturato, avendo come scopo prioritario quello del mantenimento dei livelli occupazionali, riconoscendo come elemento essenziale l'adeguamento dell'organizzazione del tayoro alle diverse esigenze espresse dalla Clientela e tenuto conto delle innovazioni legislative che determinano una sempre maggior apertura domenicale, convengono di attuare la miglior organizzazione possibile dei turni di lavoro anche nell'ottica del rispetto delle esigenze individuali.

lus

ll3 G ali.

7/ 2/ 2/

M

3

La struttura del turni di lavoro sarà improntata ai criteri di flessibilità previsti dal vigente CCNL nell'articolazione del normale orario di lavoro.

In relazione al complessivo disagio subito dai lavoratori e dalle lavoratrici l'Azienda riconoscerà una speciale indennità che, solo ai fini di individuazione e quantificazione della stessa, fa riferimento all'impegno lavorativo domenicale. Tale indennità, a compensazione della maggiore produttività ed in applicazione della vigente normativa in tema di defiscalizzazione per gli aventi diritto, sarà così quantificata:

- 100 euro lordi ai lavoratori che nell'anno solare (1/1 31/12) abbiano effettuato attività lavorativa in almeno 11 domeniche;
- ulteriori 60 euro lordi ai lavoratori che nell'anno solare (1/1 31/12) abbiano effettuato attività lavorativa per ulteriori 4 domeniche (15 domeniche totali).

Per l'anno 2010, considerato che nel primo semestre è stato applicato il trattamento dall'accordo del 3/5/2006, troveranno applicazione per il periodo 1/7 – 31/12 le seguenti indennità:

- 55 euro lordi ai lavoratori che nel periodo 1/7 31/12 abbiano effettuato attività lavorativa in almeno 6 domeniche;
- ulteriori 25 euro lordi ai lavoratori che nel periodo 1/7 31/12 abbiano effettuato attività lavorativa per ulteriori 2 domeniche (8 domeniche totali).

#### ART....) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DOMENICALE

Salvo casi eccezionali, l'azienda organizzerà la distribuzione dell'orario di lavoro mantenendo le giornate di domenica nel normale orario.

L'organizzazione del lavoro domenicale sarà sostenuta da un calendario annuo di programmazione nel quale verrà, di norma, garantita una equità di presenze fra i dipendenti interessati.

Ai lavoratori sarà applicato il trattamento normativo ed economico previsto dall'articolo 141 del vigente CCNL.

L'orario della prestazione domenicale sarà programmato, di norma, sulla base della media dell'orario giornaliero della propria settimana lavorativa:

la prestazione domenicale per i lavoratori full time sarà pregisposta per

lus

Delate pul

4 73

l com

21/

- una durata minima di 4 ore e massima di 6 ore, ad esclusione del reparto casse in cui è già applicato l'orario a isole;
- per il personale part time la prestazione domenicale sarà predisposta per una durata minima di 4 ore e massima di 5 ore, ad esclusione del reparto casse in cui è già applicato l'orario ad isole.

L'adesione alla nuova organizzazione non comporterà modifiche contrattuali individuali.

Si concorda <u>in via sperimentale</u> di adottare <u>un nuovo modello organizzativo</u> in grado di essere modulabile e adattabile alle aperture domenicali che al contempo sia condiviso dai lavoratori mantenendo il controllo sui costi della forza lavoro strettamente necessaria al reale afflusso della clientela.

Il nuovo modello organizzativo sperimentale sarà partecipato da tutti i lavoratori (sia full time che part time) e si baserà su una volontaria adesione e su una solidale distribuzione delle presenze, dell'orario e dei carichi di lavoro mediante una sottoscrizione volontaria della partecipazione (condivisione).

Ciò consentirà alla direzione aziendale, prima della attivazione del progetto, di verificare la compatibilità con il numero di presenze necessarie dei lavoratori nonchè dei carichi di lavoro e degli orari a cui dovranno essere sottoposti (fattibilità).

L'azienda predisporrà una programmazione annuale delle prestazioni domenicali necessarie per ogni apertura domenicale.

Tenendo conto inizialmente della "disponibilità" dei singoli lavoratori, con riferimento a tale programmazione i lavoratori posizioneranno la loro prestazione secondo le richieste di copertura previste dall'azienda (minimo 11 domeniche).

Qualora la disponibilità espressa dai lavoratori non dovesse garantire il presidio necessario in base alle esigenze dell'azienda, l'azienda stessa organizzerà lo

MS

pu

00

5 (10

Sen

svolgimento delle prestazioni domenicali dei lavoratori tenendo conto del criterio di equa alternanza al fine ottenere la copertura totale prevista.

Il planning ottenuto seguendo i criteri di cui sopra, sarà presentato dall'azienda alla R.S.U.

Annualmente i tempi tecnici previsti per la predisposizione di tale planning saranno i seguenti:

- entro il 15 gennaio sarà realizzata la programmazione aziendale delle prestazioni domenicali necessarie per ogni apertura domenicale;
- entro il 30 gennaio sarà completata la fase di posizionamento da parte dei lavoratori e di successiva gestione da parte dell'azienda del presidio necessario al fine ottenere la copertura complessivamente prevista.

Le parti si incontreranno di norma annualmente, o in caso ne ravvedano la necessità, al fine di verificare la corretta applicazione di quanto sopra.

Salvo consenso espresso, non sono tenuti a prestare servizio domenicale i lavoratori e le lavoratrici che rientrano nelle casistiche previste dall'art. 141 CCNL.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

L'Azienda auspica che l'adesione al nuovo modello organizzativo sia condivisa dalla totalità dei lavoratori quale miglior risultato al fine di affrontare la delicata e difficoltosa fase economica illustrata in premessa.

## ART. ....) SALARIO VARIABILE

Verrà istituito un premio di partecipazione al raggiungimento di obiettivi economici predefiniti di reparto e/o di settore.

Questo premio verrà riproporzionato in relazione all'effettiva attiva ed partecipazione al raggiungimento del risultato economico prefissato.

Un documento specifico, che si allega al presente accordo, è stato presentato alle OO.SS. e R.S.U. in data 15/11/2010 e sarà oggetto di confronto entro il 15

marzo 2011.

## **ART ...) DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1/12/2010 e scadrà il 31/12/2012.

Il presente accordo si intende rinnovato di un anno e così di seguito in assenza di disdetta a mezzo di lettera raccomandata da riceversi dall'altra parte almeno tre mesi prima dalla scadenza e/o suo rinnovo.

In caso di disdetta, le parti inizieranno in tempi brevi le trattative per il rinnovo; l'accordo stesso sarà pertanto prorogato in deroga per un ulteriore anno dopo il quale l'accordo scadrà definitivamente.

Savignano sul Rubicone, 17/1/2011

Allegato: - Salario Variabile

- accordo Telecamere
- accordo Progetto Isole

l'Azienda <

la R.S.U.

le O.O.S.S.

Borbore (sec

Borrow Kelli

Matele Soul of

Co mon to some

Goldadir Documente

Toma Re Sono

### **ALLEGATO**

#### SALARIO VARIABILE

Le parti nello spirito di rendere sempre più partecipi i lavoratori tutti alle risultanze economiche del punto vendita, con il presente accordo intendono condividere criteri di erogazione di un premio di produttività e redditività definito " premio di partecipazione" in relazione ai singoli reparti/settori e tenuto conto delle peculiari attività degli stessi.

# a) Premio di partecipazione per la generalità dei Reparti/Settori con esclusione dei reparti Casse, Tecnologico e Servizi

Il premio verrà erogato in applicazione di due diversi criteri

- raggiungimento previsione di ricavo produttivo, da comunicarsi anticipatamente entro il 31 gennaio di ogni anno (importo premio euro ......... per il FT, riproporzionato per il PT)
- scheda valutazione performance individuale (importo premio euro ......
   per il FT, riproporzionato per il PT)

Al raggiungimento della previsione di ricavo produttivo e del risultato della scheda valutazione performance individuale si determinerà l'importo complessivo del premio di partecipazione da erogare al singolo lavoratore.

L'importo complessivo verrà riproporzionato in funzione dell'effettivo contributo alla maturazione del "premio di partecipazione" (ore di presenza effettiva su ore lavorative teoriche) secondo la tabella di seguito riportata:

presenze pari alle ore lavorabili = premio pari al 120%

presenze pari al 99% delle ore lavorabili = premio pari al 110%

presenze pari al 97% delle ore lavorabili = premio pari al 70%

presenze pari al 96% delle ore lavorabili = premio pari al 50%

presenze inferiori al 96% delle ore lavorabili = non si avrà accesso all'erogazione del premio

#### b) Premio di partecipazione Reparto casse

Il premio verrà erogato in applicazione di due diversi criteri

 raggiungimento dell'indice di produttività orario (media incasso del punto vendita / ore lavorate di tutte le cassiere), da comunicarsi anticipatamente entro il 31 gennaio di ogni anno (importo premio euro ....... per il FT, riproporzionato per il PT)

scheda valutazione performance individuale ( importo premio euro ....... per il FT, riproporzionato per il PT)

Al raggiungimento dell'indice di produttività e del risultato della scheda valutazione performance individuale si determinerà l'importo complessivo del premio di partecipazione da erogare al singolo lavoratore.

L'importo complessivo verrà riproporzionato in funzione dell'effettivo contributo alla maturazione dello stesso ( ore di presenza effettiva su ore lavorative teoriche) secondo la tabella di seguito riportata:

```
presenze pari alle ore lavorabili = premio pari al 120%
presenze pari al 99% delle ore lavorabili = premio pari al 110%
```

presenze pari al 98% delle ore lavorabili = premio pari al 100%

presenze pari al 97% delle ore lavorabili = premio pari al 70%

presenze pari al 96% delle ore lavorabili = premio pari al 50%

presenze inferiori al 96% delle ore lavorabili = non si avrà accesso all'erogazione del premio

## C) Premio di partecipazione Reparto Servizi

Il premio verrà erogato in applicazione di due diversi criteri

- importo medio dei premi effettivamente conseguiti nei Reparti (riproporzionato per il PT)
- scheda valutazione performance individuale (euro ..... per il FT, riproporzionato per il PT)

Verificato l'importo medio dei premi effettivamente conseguiti dai singoli reparti ed alla luce del risultato della scheda valutazione performance

individuale si determinerà l'importo complessivo del premio di partecipazione da erogare al singolo lavoratore.

L'importo complessivo verrà riproporzionato in funzione dell'effettivo contributo alla maturazione dello stesso ( ore di presenza effettiva su ore lavorative teoriche) secondo la tabella di seguito riportata:

presenze pari alle ore lavorabili = premio pari al 120% presenze pari al 99% delle ore lavorabili = premio pari al 110% presenze pari al 98% delle ore lavorabili = premio pari al 100% presenze pari al 97% delle ore lavorabili = premio pari al 70% presenze pari al 96% delle ore lavorabili = premio pari al 50% presenze inferiori al 96% delle ore lavorabili = non si avrà accesso all'erogazione del premio

3