

Introduzione al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale

L'evoluzione quantitativa e qualitativa della Weight Watchers ha determinato una situazione aziendale che in termini strutturali assume rilevanza nello specifico settore.

Le attuali condizioni di mercato fortemente competitivo richiedono, nei confronti dei Soci della WEIGHT WATCHERS, una particolare capacità di offerta sia di innovativi programmi anche informatici che di puntuali servizi.

Allo scopo di governare le condizioni di tutto il personale ed una sua migliore gratificazione professionale ed economica, anche attraverso un rinnovato spirito di appartenenza aziendale, si è convenuto di addivenire alla stipula di un nuovo accordo con il quale realizzare una necessaria e funzionale adeguatezza operativa, praticando, attraverso questa via, l'armonizzazione di taluni Istituti economici/normativi presenti in azienda e derivanti dalla precedente contrattazione.

Il presente Accordo rientra sia nel quadro di quanto convenuto tra le parti sociali ed il Governo Italiano di cui al "Protocollo del 23 luglio 1993" che di quanto previsto in materia di secondo livello di contrattazione dal vigente CCNL "Terziario della Distribuzione e dei Servizi".

L'attivazione di quanto sopra fa assumere alle "Relazioni Sindacali" valore e riferimento essenziali ai fini di una pratica e dinamica gestione, volta a consolidare e migliorare quanto in materia era già previsto dai precedenti accordi, consentendo il confronto ai vari livelli, attraverso norme e procedure definite, teso a governare i processi di riorganizzazione aziendale, di decentramento e di sviluppo della Weight Watchers.

Gli impegni di cui sopra sono alla base della comune volontà di esercitare la garanzia del rispetto delle intese raggiunte e quindi a prevenire, favorendo la ricerca del consenso, l'eventuale conflittualità tra le parti.

Tale accordo essendo anche il risultato della collazione dei testi contrattuali precedentemente sottoscritti ai vari livelli, assume la veste di "Testo Unico Contrattuale".

Tale "Testo Unico Contrattuale" così come di seguito definito dovrà intendersi risolutivo, all'esercizio del diritto alla contrattazione decentrata di II° livello da valersi per la sua vigenza per tutti i lavoratori della Weight Watchers.

Premesso

Che in data 9 marzo 2004 si riuniva la Commissione Tecnica istituita in ottemperanza a quanto previsto dall'ultimo comma del Verbale di Accordo del 17 ottobre 2003 ed avente per scopo "l'analisi del modello organizzativo";

che in tale riunione in via preliminare venivano esaminati i dati informativi, forniti dall'azienda, relativi al bilancio consuntivo 2003, alla composizione dell'organico, alla suddivisione professionale, al numero delle sedi, al numero delle classi ed alla media dei soci per classe;

che dall'esame di tali dati veniva confermata l'esigenza di analizzare il modello organizzativo anche in rapporto ai cambiamenti socio/economici intervenuti in Italia ed in particolare, avuto riguardo dello specifico settore in cui opera l'azienda, sulle sue prospettive di sviluppo;

che l'analisi del modello organizzativo, compiuta tenendo conto anche dei rapporti sopra richiamati, evidenziava l'opportunità di un suo aggiornamento, da realizzare con investimenti finalizzati sia sul versante di un più confacente organigramma della struttura aziendale che su quello di un più funzionale utilizzo delle professionalità in possesso del personale occupato in Weight watchers

che l'esigenza di tale opportunità, derivante dall'analisi effettuata, venivano riferite ed attentamente approfondite dal Coordinamento Nazionale delle RSA, appositamente convocato dalle OO.SS. Nazionali di categoria nella riunione del 19 marzo 2004;

che a1 termine di detta riunione, convenendo sugli obiettivi sopra sintetizzati e concordando sull'utilità di consolidare e migliorare il sistema di Relazioni Sindacali, veniva dato mandato alle OO.SS. Nazionali di predisporre una ipotesi di richieste per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale da sottoporre al dibattito ed alla sua approvazione nelle assemblee dei lavoratori;

che in tale contesto le OO-SS. hanno aderito alla richiesta aziendale per una proroga dell'accordo del 7/11/2002 con lettera del 29 marzo 2004;

Tutto ciò premesso si richiede:

Articolo 1) SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Al fine di migliorare e consolidare il modello di "Relazioni Sindacali" praticato in precedenza con WeightWatchers^o ed allo scopo di armonizzare l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in premessa viene definito un "Sistema" che in coerenza con l'assetto organizzativo della azienda, (Nazionale e articolazione Territoriale) consenta un ruolo negoziale ai vari livelli senza che ciò comporti duplicazioni di competenze né oneri aggiuntivi per la Società.

Tale "Sistema", come di seguito riportato, è finalizzato al pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle parti ai vari livelli di competenza per le materie previste per ogni livello, valorizzando le Sedi ove il confronto è mirato alla gestione dei processi di riorganizzazione e allo sviluppo dell'azienda.

A) LIVELLO NAZIONALE - Diritti informativi preventivi, consuntivi e materie negoziali

Di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, l'azienda fornirà le informazioni preventive concernenti:

- *Le strategie generali, lo sviluppo, gli investimenti, le politiche e le innovazioni organizzative;*
- *Il preventivo economico;*
- *Il preventivo su: il numero delle Sedi, il numero delle classi e la media dei soci per classe;*
- *Le politiche commerciali e l'utilizzo dei sistemi informatici;*
- *Le politiche occupazionali e la politica dello sviluppo delle risorse umane (Formazione);*
- *Il quadro degli interventi in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro.*

In tale contesto l'azienda fornirà informazioni sugli andamenti consuntivi dell'anno precedente concernenti:

- *Gli investimenti realizzati;*
- *Il Bilancio di Esercizio;*
- *Gli organici, articolati per tipologie;*
- *Il numero delle Sedi, il numero delle classi e la media dei soci per classe;*
- *La formazione svolta;*
- *Gli orari effettuati (ore retribuite ordinarie, ore supplementari, ore straordinarie)*
- *A questo livello inoltre, anche in date diverse, potranno essere affrontate e definite le seguenti materie negoziali:*
- *La classificazione del personale;*
- *Le tipologie di impiego (Mercato del Lavoro);*
- *L'orario di lavoro contrattuale;*
- *Gestione dei diritti sindacali;*
- *La disciplina delle ferie, delle festività, dei permessi e delle trasferte;*
- *La contrattazione per l'accordo integrativo aziendale nazionale di II° livello.*

B) LIVELLO DECENTRATO - Diritti di informazione e tematiche gestionali

Tenuto conto dell'organigramma della struttura aziendale e dei suoi referenti territoriali, di norma a questo livello si terranno con cadenze annuale incontri preventivi e consuntivi tra l'azienda e le Organizzazioni sindacali territoriali competenti per una informativa sui risultati circa l'andamento delle politiche di sviluppo, commerciali, e le implicazioni occupazionali afferenti le Sedi di competenza.

Specifici incontri di approfondimento potranno riguardare singoli aspetti delle informazioni fornite o le problematiche relative a particolari Sedi.

A tale livello inoltre, su richiesta di una delle due parti, potranno essere gestite le seguenti tematiche:

- Prestazione minima lavorativa, distribuzione orario di lavoro, distribuzione ferie, turni e nastri orari;
- Verifica e controllo degli orari concordati;
- Utilizzo degli impianti e programmazione dell'attività lavorativa;
- Ambiente, salute e sicurezza: tali materie saranno trattate a livello di singola unità lavorativa;
- Quanto espressamente delegato dal CCNL vigente e/o dall'Accordo Aziendale Nazionale di II° livello ("Testo Unico Contrattuale" nazionale").

Resta inteso che il confronto di ciascun livello non potrà avere per oggetto materie già demandate e definite in altri livelli di contrattazione.

Dichiarazione Congiunta

Le parti confermano che l'impianto di relazioni sindacali è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e quindi la ricerca di soluzioni concordate, atte a risolvere i problemi. Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto, le parti, sulla base della reciproca tutela degli affidamenti, si impegnano congiuntamente ad incontrarsi al livello immediatamente superiore a quello in cui è avvenuto il confronto per affrontare le problematiche e concordare le soluzioni più idonee.

Articolo 2) FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI

Per la realizzazione degli impegni/obiettivi dichiarati in premessa, nonché per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal sistema di relazioni sindacali, così come definito al precedente articolo 1, viene istituito il Coordinamento Nazionale delle RSA.

Il "Coordinamento" è composto da 9 delegati che saranno designati dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente "Testo", i cui nominativi, compresi tra quelli eletti nelle RSA locali, saranno comunicati alla Direzione della WeightWatchers® Europa INC., entro 30 giorni dall'entrata in vigore del "Testo Unico Contrattuale".

Al riguardo in coerenza con quanto sopra richiamato e non in antitesi con quanto in materia è regolato dalle vigenti norme di legge e contrattuali, le parti con il presente "Testo" hanno ulteriormente convenuto sull'opportunità di disciplinare le modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti, le modalità dei rimborsi spese di viaggio e le modalità di versamento dei contributi sindacali.

Pertanto a partire dalla data di decorrenza del presente "Testo" le modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti, dei rimborsi spese viaggio e dei versamenti dei contributi sindacali risulteranno essere quelle sotto riportate alle lettere a), b), c) e d).

a) Per l'espletamento dell'attività sindacale, l'azienda riconosce un monte ore globale di permessi retribuiti pari a 1000 ore annue a favore dei dirigenti delle RSA regolarmente designati dalle OO.SS.. Le richieste di permesso dovranno essere inoltrate dalle OO.SS. competenti per territorio e/o dalle RSA con un preavviso di 48 ore.

b) Per l'espletamento della attività sindacale del Coordinamento Nazionale delle RSA vengono rese disponibili 288 ore annue, pari e rispettive a 32 ore annue per ognuno dei delegati costituenti il "Coordinamento".

Al riguardo le parti si danno comune atto che il monte ore complessivo annuo, così come sopra definito, non potrà superare le 1152 ore nell'arco di durata del presente "Testo".

La titolarità della richiesta delle ore di cui sopra è di spettanza delle OO.SS. Nazionali.

Resta inteso che le ore utilizzate per gli incontri con la Direzione Aziendale, sono considerate aggiuntive e quindi non comprese nel monte ore di cui sopra.

In occasione dei soli incontri con la Direzione, l'azienda sosterrà, a suo completo carico, previa presentazione del biglietto ferroviario acquistato e utilizzato dai componenti il "Coordinamento" per essere presenti all'incontro.

- c) L'importo della trattenuta per delega del lavoratore viene fissata nella misura percentuale pari all'uno per cento (1%) della retribuzione mensile per quattordici mensilità (14).
Tale importo sostituisce quanto stabilito e previsto dall'Accordo Aziendale del 20 ottobre 1999.

Articolo 3) FORMAZIONE

Constatato che la gestione di tale materia assume rilevanza, anche a fronte dei possibili processi di sviluppo aziendale e tecnologico, si richiede la predisposizione di progetti formativi condivisi, per tutte le aree professionali esistenti in azienda, al fine della loro presentazione ai fondi per la "Formazione Continua" allo scopo già costituiti ed operanti.

Articolo 4) MERCATO DEL LAVORO - Tipologie d'Impiego

Le parti, nel riconfermare la loro titolarità negoziale in materia di mercato del lavoro e tenuto conto della peculiarità della azienda, con la definizione del presente articolo, hanno inteso rispondere alla necessità di governo delle diverse possibili occasioni di impiego, individuando, nella loro gestione, le modalità volte a soddisfare sia le esigenze dell'azienda che dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di stabilizzare e fidelizzare la forza lavoro occupata in Italia nella WeightWatchers® Europa INC, valorizzando le potenzialità professionali e consentendo, governandola una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Al riguardo considerato quanto in materia è già previsto dalla precedente contrattazione e tenuto conto della specificità organizzativa aziendale, fortemente influenzata da fattori stagionali che non rendono possibile la definizione di una prestazione di lavoro predefinita, le parti hanno convenuto che la tipologia di impiego per le figure professionali "Animatrice/Assistente trovi configurazione come lavoro subordinato a tempo indeterminato **Part-Time di tipo "Misto"** con volontaria disponibilità di prestazione di lavoro Supplementare fino al raggiungimento dell'orario di lavoro annuale del personale a tempo pieno, con le modalità così come di seguito definite:

a) Prestazione Lavorativa Minima

Il monte ore di prestazione lavorativa minima viene fissato in 360 ore annue suddivise in 30 ore mensili

b) Maggiorazione Ore Supplementari

Le ore supplementari prestate oltre le 30 ore e fino alle 60 ore mensili saranno retribuite con la maggiorazione oraria del ...%

Le ore supplementari prestate oltre le 60 ore mensili saranno retribuite con la maggiorazione oraria del ...%

d) Modalità di calcolo di pagamento mensile

Le ore minime di riferimento contabile vengono stabilite in 30 ore mensili

e) Conguaglio

Annualmente si procederà all'eventuale conguaglio rispetto al monte ore della prestazione lavorativa minima di cui al punto a).

Dichiarazione Congiunta

Le parti dichiarano che ai fini del calcolo del numero dell'organico aziendale, la tipologia d'impiego "Part-Time di Tipo Misto" viene computata come unità intera.

Le parti con la definizione dell'articolo 4) dichiarano inoltre che le norme contrattuali dallo stesso previste devono intendersi alternative e sostitutive all'utilizzo ed alla instaurazione della modalità di impiego di cui all'articolo 33 del D.L.gs. 276/2003.

Articolo 5) CLASSIFICAZIONE

Tenuto conto del modello organizzativo e dell'organigramma aziendale, si richiede che l'inquadramento delle figure professionali "Animatrice", "Assistente" e "Assistente Responsabile di Sede" venga ridiscusso, riformulandone il profilo delle mansioni svolte.

Articolo 6 TRASFERTE

Nell'ambito del rispetto delle norme fiscali, si richiede un aggiornamento ed una nuova regolamentazione relativa al trattamento per trasferte fuori Comune.

Articolo 7) FERIE - FESTIVITA' - PERMESSI RETRIBUITI

Si conferma quanto disciplinato dall'accordo del 20 ottobre 1999.

Articolo 8) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In coerenza con il nuovo modello organizzativo, che prevede l'aumento delle Classi, si richiede l'adeguamento della "Organizzazione di Classe" di cui al punto 4) dell'accordo 20 ottobre 1999, anche nella prospettiva dell'incremento occupazionale.

Articolo 9) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Si richiede di incrementare la percentuale a carico dell'azienda al fondo di previdenza integrativa del Settore (FONTE) e di promuoverne l'adesione.

Articolo 10) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA AL S.S.N.

Si richiede di definire le modalità ed i relativi costi, per l'attivazione di una polizza assicurativa a favore dei dipendenti WeightWatchers® Europa INC., quale forma di Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale.

In tale contesto, nel mentre si conferma quanto in materia è allo stato erogato dall'azienda, si dichiara la disponibilità a concorrere alle spese della polizza, ove questa fosse a copertura anche del nucleo familiare.

Articolo 11) SALARIO VARIABILE

Nell'ambito delle norme contrattuali e di legge, si richiede la sostituzione del meccanismo del premio di mansione di cui al punto 10) "Incentivi" dell'accordo del 20 ottobre 1999, mediante l'individuazione di parametri e/o indicatori con i quali definire quote economiche di salario variabile.