



FILCAMS-CGIL Nazionale

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, PAUSE, ORARIO SETTIMANALE

L'analisi è stata effettuata su 15 accordi aziendali, alcuni dei quali sono scaduti, altri in fase di rinnovo (Carrefour/Giesse; Esselunga; Metro; Panorama; Pam; Auchan, Sma; S.I.B. (Leroy Merlin-Bricocenter); O.B.I.; Conforama; Ikea; Rinascente; Coin/Oviessa; Upim; Prenatal).

Orario di lavoro: dodici accordi prevedono 38 ore settimanali, uno 37,30, uno orari differenziati a seconda dei format che vanno dalle 36 alle 37,30 settimanali, uno prevede un orario che va dalle 34 alle 42 ore settimanali.

Pause: premesso che molti accordi non hanno previsto per iscritto la pausa anche se viene effettuata e in molti casi retribuita; gli accordi che l'anno regolamentata prevedono modalità differenti: 1 accordo ha stabilito 15 minuti per full time con turno unico e, in caso di turno spezzato due pause di 10 minuti ciascuna, i part-time 10 minuti; 1 accordo ha previsto 15 minuti se l'orario giornaliero è di almeno 5,30 ore, se inferiore la pausa è di 10 minuti e in caso di turno spezzato le pause sono due di 10 minuti ciascuna; 1 accordo 10 minuti con orario giornaliero inferiore alle 5 ore, se superiore 20 minuti; 1 accordo 15 minuti superiore se il turno è superiore alle 3 ore e 20 minuti se superiore alle 6 ore.

Esposizione degli orari: 4 gli accordi la regolano: 2 prevedono l'esposizione il giovedì con programmazione bisettimanale; 1 prevede la programmazione bisettimanale per le piccole unità produttive mentre per le grandi è mensile; 1 prevede l'esposizione il giovedì e la programmazione settimanale.

Organizzazione del lavoro: la maggioranza degli accordi si rifà a quanto previsto in materia di diritti d'informazione e confronto, cioè turni, orari, domeniche, ecc. rientrano tra la possibilità di effettuare accordi a livello di filiale/territorio.

Nastri orari, turni e intervalli in caso di turni spezzati: 2 gli accordi che intervengono sulla materia: 1 accordo prevede 11 ore di nastro e 1 ora di intervallo tra un turno e l'altro, 1 accordo regola i turni e gli orari a seconda dei reparti, il nastro orario è 10/11 ore, confronti previsti in sede di punto vendita, definito anche il cambio turno.

Nuove aperture: 1 accordo stabilisce che la pausa e l'orario di lavoro settimanale (passerà dalle 38 ore settimanali alle 37,30) si applicheranno decorsi due anni dall'apertura.

**Carrefour
rinnovato 9 febbraio 2011
scadenza 31 12 2012**

Organizzazione lavoro: 38 ore – Allo scopo di favorire recuperi di efficienza e /o miglioramento della produttività, in un contesto di grande competitività, di mutato assetto concorrenziale e di comportamento dei consumatori, si conviene di attivare confronti per punto vendita o per territorio, finalizzati a realizzare accordi su nuovi assetti organizzativi. Tali confronti saranno mirati anche a contenere/ ridurre eventuali effetti negativi sull'occupazione nei casi in cui le modifiche org adottate richiedano comunque una ridefinizione degli organici funzionale ai recuperi di efficienza. Nell'ambito di tali confronti, dovrà comunque essere perseguita e privilegiata l'implementazione dei seguenti fattori:

orario di lavoro

flessibilità oraria giornaliera e 7o settimanale programmata, finalizzata a garantire un efficace presidio dei flussi merci e clienti, a fronte di situazioni non prevedibili quindi non rientranti nella pianificazione oraria definita sarà comunque garantito il dovuto presidio con il ricorso a soluzioni individuate nell'ambito dei singoli punti vendita.

MANSIONI: promiscuità, fungibilità e polivalenza da applicare all'interno delle singole unità produttive e tra i rispettivi settori e reparti. I suddetti confronti saranno realizzati sulla base di proposte org che prevedano la preventiva informazione, non inferiore a 2 settimane dalla data del primo incontro, sull'andamento del punto vendita/territorio sia

**Esselunga
scaduto 31.12.2007**

Orario 37,30.

Tenuto conto delle pause, di cui al successivo punto, l'orario di lavoro effettivo, per il personale che opera sui turni, è di 36 ore settimanali. Per i nuovi insediamenti in realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1° gennaio 2004, si conviene di confermare in ore 38 la durata dell'orario settimanale. La riduzione a ore 37,30 avverrà dopo 24 mesi dalla data di apertura.

Pausa: L'orario di lavoro giornaliero viene effettuato con una pausa retribuita di 15' per il personale che opera su turni di almeno ore 5,30'; nel caso in cui l'orario previsto di lavoro sia inferiore a ore 5,30' la pausa sarà di 10 minuti.

Per il personale che opera su orario frazionato la pausa sarà di 10'+10'.

Nei negozi e nei giorni in cui si attua la chiusura del negozio alla vendita alle ore 22,00, per l'ultima squadra del secondo turno, la pausa sarà di 20'.

Al personale assunto per i nuovi insediamenti in realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1° gennaio 2004, la pausa giornaliera retribuita verrà riconosciuta dopo non meno di 24 mesi dalla data di apertura.

Reparti di vendita a libero servizio Il personale è suddiviso, salvo eccezioni che saranno di volta in volta congiuntamente valutate, in due turni, che operano uno al mattino ed uno al pomeriggio, dal lunedì al sabato, non necessariamente composti dallo stesso numero di persone, formati da squadre di lavoro che possono avere orari di inizio o di fine diversi. L'ultima squadra del secondo turno interesserà fino ad un massimo del 25% dei lavoratori turnisti.

Gli orari di inizio e fine dei turni (escluso il turno mattutino) verranno definiti in un arco orario massimo di ore 15,30 (in caso di apertura alla vendita fino alle ore 21,00) e ore 16,30 (in caso di apertura alla vendita fino alle ore 22,00) con inizio del lavoro non antecedente le ore 6,00 e con termine dell'ultimo turno non oltre 30 minuti l'orario di chiusura del punto vendita.

Al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative del punto vendita, le parti concordano di demandare ad apposito incontro, con le RSU/RSA/CdA e/o con le OO. SS. territoriali, il confronto finalizzato a possibili intese, per valutare e concordare la modifica dell'arco orario massimo di utilizzo degli impianti di cui sopra, con inizio del lavoro alle ore 5,30 anziché alle ore 6,00, o, in alternativa, il turno mattutino. Nel caso di inizio alle ore 5,30, l'arco orario massimo sarà rispettivamente di 16 e 17 ore.

Le parti si impegnano ad esaurire il confronto entro 10 giorni lavorativi dalla presentazione degli orari. Trascorso infruttuosamente tale termine, le parti riprenderanno la propria libertà di azione.

I turni del mattino termineranno entro le ore 14,30. L'Azienda in questo caso si impegna ad intervenire presso le mense convenzionate per favorire l'utilizzo del servizio mensa.

In considerazione dell'attuale rapporto full time / part time ed al fine di distribuire razionalmente il monte ore lavorabile nella settimana, si conviene che la prestazione in turno può essere compresa tra un minimo di ore 5,30 ed un massimo di ore 7,00.

L'eventuale esigenza del superamento del limite delle 7,00 ore di cui sopra è prevista per un massimo settimanale di 30 minuti che potranno essere accantonati e recuperati con riposi compensativi da usufruire compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e tenuto conto di quelle dei lavoratori.

Il numero di lavoratori in turno sarà identificato quantitativamente nelle singole filiali e per un regime di orario programmato su base annua.

**Metro
scaduto 31.12.2008
parziali modifiche accordo 30.3.09**

Orario: 36 ore mag. Classici, 38 x eco, 37,30 x junior

Organizzazione del lavoro:

A) Prestazione su sei giorni settimanali

Nel riconoscere la sempre crescente importanza ai fini commerciali della presenza dei collaboratori nella giornata di sabato, in sintonia con i flussi della Clientela, le Parti convengono che, a decorrere dal 01/01/2005, la prestazione lavorativa del personale a tempo pieno (e PT equiparati disponibili), impegnato direttamente in vendita nei magazzini "classici" (esclusi quindi Segretaria, Ufficio personale, Cassa Centrale, Promozione Clienti), assunto con contratto a tempo indeterminato originariamente previsto su 5 giorni settimanali, sarà articolata normalmente su sei giorni settimanali dal lunedì al sabato per tutte le settimane dell'anno, fermo restando il diritto di fruire di tutte le ferie/PIR di competenza.

A fronte di tale nuova modalità della prestazione e dell'orario settimanale , per i suddetti lavoratori assunti ante 1° ottobre 1993, sarà erogato dal 1 gennaio 2005 un incremento nella voce retributiva "Utilizzo impianti CIA" ex CIA '93 paragrafo 4 punto 5 nella misura di € 20,00 (venti/00) mensili lordi per 14 mensilità. A decorrere dal 1 gennaio 2007 l'importo di cui sopra sarà ulteriormente incrementato di €5 (cinque/00) mensili; l'importo complessivo sarà proporzionalmente ridotto per i PT equiparati disponibili in relazione all'orario contrattuale praticato.

B) Riduzione dell'orario settimanale di lavoro

Gli accordi aziendali vigenti al 31/12/2004 che prevedevano una pausa mensa retribuita all'interno dell'orario saranno sostituiti, a decorrere dal 1/01/2005 da quanto segue.

Per i lavoratori impegnati in vendita (esclusi quindi Segretaria, Ufficio personale, Cassa Centrale, Promozione Clienti), sarà riconosciuta una riduzione ulteriore dell'orario settimanale di lavoro nella misura di due ore

<p>sull'aspetto commle che sulla composizione dell'organico e delle ore lavorate suddivise per specifiche tipologie contrattuali. Tali confronti, dovranno concludersi entro 45 gg dal loro avvio salvo accordo diverso concordato tra le parti. Resta invece inteso che per eventuali casi di procedure previste da disposizione di legge, tali confronti si svolgeranno nell'ambito delle stesse, nei termini stabiliti dalla legge. A livello nazionale le parti si incontreranno periodicamente per valutare l'adamento e gli effetti delle modifiche organizzative realizzate o in corso di realizzazione nonché, ove ciò si rendesse necessario, per facilitare i confronti finalizzate a intese a livello locale.</p> <p>Pausa: Le parti convengono sull'obbligatorietà della timbratura delle pause retribuite effettuate durante l'orario di lavoro. Le pause vengono quantificate come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una pausa di 15 minuti per i lavoratori Full Time con turno continuato - collaboratori Full Time con turno spezzato due pause di 10 minuti - collaboratori Part Time con orario di lavoro contrattuale di almeno 4 ore giornaliera 10 minuti <p>Il servizio mensa viene confermato, ove già previsto, con le modalità e le condizioni attualmente in essere. L'azienda continuerà a farsi carico dei 2/3 del valore della</p>	<p>Le parti convengono che i nuovi modelli organizzativi sono finalizzati al contenimento delle prestazioni di lavoro straordinario ed alla realizzazione di un equilibrato rapporto part time / full time, in assenza del quale tale modello organizzativo potrà essere oggetto di revisione tra le parti.</p> <p>Reparti e settori di vendita non a libero servizio (Gastronomia - Pane e Dolci - Audio Video Foto - Profumeria - Carne assistito - Pesce assistito - Assistenza Clienti - Fidaty - Vini assistito).</p> <p>Oltre i reparti e i settori suddetti, le parti convengono di individuare come tali anche i reparti Carne, Frutta e Verdura, Latticini e Salumi, Gastronomia non assistiti e i settori Panificazione, Pesce, Piante e Fiori.</p> <p>Le parti concordano che nei reparti di cui al presente capitolo si attui una organizzazione con i seguenti 3 tipi di orari:</p> <ul style="list-style-type: none"> •turno (indicativamente 50% del personale FT, con esclusione dei Responsabili di reparto e degli Allievi Assistenti) •centrale frazionato •turnino (turno + 1 o 2 giorni centrale frazionato). <p>La prestazione lavorativa a turno sarà individuata tra un minimo di ore 5,30' ed un massimo di ore 7.00 giornaliere, con possibilità per alcuni reparti, che verranno successivamente individuati, di raggiungere fino ad un massimo di ore 7,30' giornaliere. Gli orari di lavoro non in turno potranno distribuirsi in un nastro orario di 10,00/11,00 ore fermo restando che la pausa centrale non sarà superiore a ore 3,30'.</p> <p>Lo schema degli orari per ogni reparto terrà conto delle vendite e del livello di servizio. In ogni punto vendita verrà affisso lo schema degli orari di lavoro con la programmazione della turnazione.</p> <p>L'Azienda dichiara la sua disponibilità ad affrontare eventuali problemi di pendolarismo, legati all'introduzione di questi modelli organizzativi, privilegiando la ricerca di soluzioni che contribuiscano a limitare eventuali disagi.</p> <p>Nei casi in cui nel settore sia previsto un solo operatore, oltre al Responsabile, l'operatore lavorerà sulla fascia centrale.</p> <p>Eventuali nuovi altri reparti non a libero servizio o assimilabili seguiranno gli orari previsti nel presente capitolo.</p> <p>Panificatori Vista l'apicicità di tale attività, per la quale non sono ancora stati elaborati standard di orari, si precisa che la turnazione dei panificatori potrà avere inizio, in funzione dei volumi di produzione e dei forni presenti in reparto, in orari diversi da quelli definiti. L'Azienda si impegna ad attivare, entro il 30/6/2005, un confronto con le OO.SS. territoriali per la verifica degli orari</p> <p>Tutti i reparti di vendita <u>Modalità di applicazione degli orari</u></p> <p>La distribuzione dell'orario di lavoro o la sua eventuale modifica, avverrà previo confronto, finalizzato al raggiungimento di accordi, tra l'Azienda e i RSU/RSA/CdA, eventualmente assistiti dalle OO.SS.</p> <p>Le parti si impegnano ad esaurire il confronto entro dieci giorni lavorativi dalla presentazione degli orari. Trascorso infruttuosamente tale termine, le parti riprenderanno la propria libertà di azione.</p> <p><u>Prefestivi</u> Per il personale di tutti i reparti, sia a libero servizio che non, gli orari stabiliti per il sabato verranno applicati anche per le giornate precedenti le festività infrasettimanali a punto vendita chiuso, fermo restando l'orario settimanale a ore 37,30' e computando il giorno della festività secondo le ore di lavoro previste per la giornata coincidente con la festività. Le eventuali ore normali eccedenti le 37,30 prestate per effetto di tale norma, verranno cumulate a quelle eventualmente previste dagli ulteriori permessi retribuiti (U.P.) e verranno fruito con le relative modalità.</p> <p><u>Assenze</u> Nel caso di eccessive assenze, sia sul turno che sulla fascia, che possano</p>	<p>rispetto all'orario settimanale di cui all'art.33 del CCNL Seconda Parte, per il lavoratore con contratto a tempo pieno, e di un'ora per i lavoratori a tempo parziale anche per i futuri assunti.</p> <p>Per i lavoratori a tempo parziale, in sostituzione della riduzione d'orario verrà erogato il pagamento di un'ora di retribuzione ordinaria per ciascuna settimana.</p> <p>Il pagamento delle maggiorazioni straordinarie e supplementari previste dal vigente CCNL decorre dal superamento dell'orario settimanale ridotto come sopra indicato.</p> <p>Per i lavoratori non soggetti a limitazione d'orario ex D. Lgs. 66/2003 viene adeguato il trattamento di miglior favore aziendale vigente.</p> <p>Viene comunque mantenuto il diritto di accedere alla tavola calda aziendale per consumare il pasto, fuori dagli orari di lavoro; il servizio mensa sarà erogato dalle 11.00 alle 14.30 o secondo i diversi orari concordati per magazzino , ed i turni di servizio devono consentire la fruizione della mensa fuori dell'orario di lavoro in coda o in testa; se ciò non fosse possibile all'interno dell'orario di lavoro con intervallo non retribuito di 30'. Per quanto riguarda invece il servizio serale, esso sarà erogato tra le ore 20,00 e le ore 21,00 (in linea di massima tra le ore 20 e le 20,30 per chi termina il turno alle ore 20,00; tra le ore 20,30 e le ore 21,00 per chi termina il turno alle ore 21,00 a fronte di una anticipazione di mezz'ora della prestazione lavorativa ad inizio turno; tra le ore 20,00 e le ore 20,30 oppure tra le 20,30 e le 21,00 per chi termina il turno alle ore 22,00 , a fronte dell'anticipazione della prestazione di mezz'ora ad inizio turno). I lavoratori interessati potranno optare per un orario continuato senza l'anticipazione della mezz'ora ed il conseguente utilizzo della tavola calda sottoscrivendo apposita dichiarazione con validità semestrale.</p> <p>L'Azienda garantirà che il prezzo del pasto a carico del lavoratore sarà a prezzo politico e non di mercato.</p> <p>MAGAZZINI JUNIOR + Brescia L'orario settimanale di lavoro nei magazzini Junior e a</p>
--	---	---

<p>convenzione stipulata con i fornitori locali.</p>	<p>mettere in difficoltà il modello organizzativo, si conviene di effettuare il necessario riequilibrio che potrà essere realizzato con modifiche organizzative, spostamenti di turno/fascia o ricorrendo alle soluzioni previste dalle leggi e dai contratti. Tale assetto sarà oggetto di informazione e confronto con RSU/RSA/CdA.</p> <p>Personale escluso dai turni <u>Direttori, Vice Direttori, Capi Reparto, Assistenti</u></p> <p>Le parti concordano sull'esigenza di un orario di lavoro flessibile e connotato alla mansione, che consenta alle figure interessate di svolgere la funzione di coordinamento dell'attività operativa per il regolare funzionamento delle vendite ed il conseguente servizio alla clientela.</p> <p>Pertanto tale personale e quello assimilabile, come ad esempio il personale addetto alla Sorveglianza, resta escluso dalla turnazione. Le mansioni di cui al presente punto, escluso gli Assistenti, si identificano con le figure previste dall'art. 17 comma 5 lettera a) del D.L.gs 8/4/03 n. 66.</p> <p><u>Personale assunto per mansioni specialistiche o di responsabilità.</u> Il personale assunto con contratti mirati alla formazione di figure specialistiche o che rivestano una responsabilità all'interno dell'Azienda, è escluso dai turni durante il periodo di formazione.</p> <p>Cambi Turno Previa autorizzazione della Direzione del negozio, è possibile l'effettuazione di cambi turno da parte del personale, ferma restando l'immodificabilità della organizzazione del lavoro della filiale e senza l'obbligo per l'Azienda di garantire la completezza dell'orario settimanale per cambi operati in presenza di orari giornalieri diversi. L'eventuale mancata autorizzazione dovrà essere motivata.</p> <p>Nuove aperture Fermo restando quanto definito al punto "Diritti di informazione", il personale dei punti di vendita di nuova apertura osserverà un orario di lavoro centrale frazionato per un periodo di sei mesi. Alla scadenza di tale periodo, la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali o le OO.SS. si incontreranno per valutare l'eventuale necessità di proroga della deroga. In caso di significativi ampliamenti o di trasferimenti del punto vendita, il personale dei negozi interessati derogherà agli orari contrattuali per un periodo massimo di 6 mesi. Le modalità di deroga saranno definite previo confronto con le RSU/RSA/CdA, fermo restando che non meno del 50% del personale osserverà un orario centrale frazionato. L'orario in questo caso potrà essere distribuito in un intervallo di massimo di 10 ore. In filiale sarà esposta la programmazione delle rotazioni.</p> <p>Full time ad orario centrale frazionato (reparti Dro/Gem) Nell'intento di contenere il ricorso al lavoro straordinario e di sviluppare l'occupazione, le parti concordano quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> •L'Azienda potrà procedere all'assunzione nei reparti GEM e DRO di un congruo numero di persone con contratto full time ad orario centrale frazionato e comunque non oltre il 15% dell'organico full time in forza nei reparti. Quanto sopra al fine di garantire un'efficace copertura delle assenze fisiologiche e delle punte di attività che si registrano nei punti vendita. A tale personale potrà essere richiesta, di norma con un preavviso di 24 ore, oltre a quanto previsto dalla legge e dai contratti, una mobilità limitata a gruppi di negozi come da elenco allegato al presente accordo. •L'indicazione della filiale di appartenenza verrà in ogni caso comunicata ad ogni lavoratore ai fini dell'applicazione dei diritti sindacali, in particolare per il computo dei permessi sindacali e per la partecipazione alle assemblee. •La prestazione lavorativa sarà effettuata in un nastro orario di 10 ore. •Fatto salvo il normale orario di lavoro settimanale, in occasione di spostamenti richiesti a orario di lavoro in corso, esclusa l'interruzione per la pausa pranzo che rimane non retribuita, il tempo di viaggio sarà riconosciuto come tempo di lavoro, con il rimborso delle eventuali spese sostenute con le modalità previste dal regolamento aziendale. •Ai lavoratori oggetto del presente accordo verranno applicate le leggi, le normative 	<p>BS viene fissato in 37 ore e 45 minuti , con le medesime considerazioni svolte per le prestazioni nelle domeniche /festività per i magazzini classici. Il pagamento delle maggiorazioni previste dal vigente CCNL per straordinari e supplementari decorre dal superamento dell'orario ridotto nella misura indicata.</p>
--	--	--

contrattuali e quanto previsto dalla prassi aziendale in termini di rimborso spese, che prevede il riconoscimento a piè di lista dei maggiori costi sostenuti in caso di trasferte extra comunali (es.: rimborso chilometrico, mezzi pubblici, ecc.).

- Per la copertura delle posizioni in oggetto l'Azienda darà precedenza ai lavoratori full timers o part time in servizio che accettino le condizioni previste dal presente accordo.
- Laddove le necessità non saranno coperte da lavoratori già in forza che volontariamente sceglieranno di passare al suddetto orario, l'azienda procederà a nuove assunzioni. Nel caso in cui si manifestasse la necessità di reintegrare delle posizioni nell'orario a turni unici, sarà data la precedenza ai lavoratori che svolgono l'orario di cui al presente titolo. La scelta del lavoratore da inserire nell'orario a turni unici avverrà sulla base di criteri che terranno conto in primo luogo della data di passaggio o di assunzione ad orario centrale frazionato. A parità di tale requisito, dell'anzianità aziendale. Fermo restando il mantenimento dei limiti numerici contenuti nel presente Accordo, le parti confermano per i reparti DRO-GEM il modello organizzativo su turni unici definito nella contrattazione aziendale.

Registrazione orari di lavoro Premesso che:

- l'orario di lavoro effettuato in Azienda è ridotto rispetto a quello contrattuale;
- in tale orario sono previste pause retribuite;
- buona parte del personale beneficia di ferie aggiuntive rispetto a quelle contrattuali;
- le modalità di calcolo del lavoro straordinario prevedono, come condizione di miglior favore rispetto alle usuali franchigie di un quarto d'ora o mezz'ora, l'arrotondamento ai cinque minuti;

le parti convengono, come ulteriore condizione di miglior favore, che qualsiasi ingresso successivo all'orario di lavoro assegnato, ai soli fini amministrativi, venga arrotondato ai cinque minuti successivi la registrazione.

Quanto sopra non pregiudica quanto previsto dal CCNL in materia di ritardi.

Le parti, a fronte delle condizioni di miglior favore sopra citate, confermano quanto stabilito dalle disposizioni aziendali relativamente all'obbligo di marcatura in entrata ed in uscita da effettuarsi in divisa da lavoro. A tutti gli effetti il tempo necessario per indossare o togliere gli indumenti di lavoro si ritiene ricompreso nelle agevolazioni/riduzione orario retribuite sopra esposte.

Durata massima dell'orario di lavoro Ai fini dell'obbligo di comunicazione di cui al c. 5 art. 4 del Dlgs 66 dell'8/4/03, il periodo di riferimento di cui all'art. 3 dello stesso decreto è elevato a 12 mesi. Detto periodo decorrerà dal 29 agosto 2004.

Riposo infrasettimanale Al fine di garantire un trattamento uniforme tra lavoratori a turno e lavoratori ad orario centrale frazionato e di razionalizzare le diverse modalità di fruizione delle giornate di riposo infrasettimanale, si conviene di concedere una giornata intera di riposo a chi opera con orario centrale frazionato. Tale riposo, per i punti di vendita, sarà distribuito a rotazione dal martedì al venerdì. Resta inteso che la coincidenza di un'assenza, per malattia, infortunio, festività, ferie, ecc., con la giornata di riposo, non darà luogo alla riprogrammazione dello stesso.

<p>Panorama scaduto 31.12.2008 in fase di rinnovo</p> <p>Orario: 38 ore settimanali, nastro orario di 11 ore, per i lavoratori con orario di lavoro spezzato le Parti individuano in 1 ora l'intervallo minimo tra le due semi prestazioni giornaliere, ferma restando la validità di eventuali diversi accordi in essere a livello di unità operativa.</p> <p>Festività: Qualora una delle festività di cui all'articolo 64 del vigente CCNL coincidesse con il riposo mobile settimanale programmato per turno, si farà luogo alla riprogrammazione del riposo medesimo. La presente regolamentazione non trova applicazione nei riguardi del personale con contratto di lavoro part-time, per il quale vale l'orario di lavoro contrattualizzato.</p> <p>Esposizione orari il giovedì con programma bisettimanale (ferma restando la possibilità di apportare le modifiche che si rendessero necessarie per far fronte ad eventi non prevedibili - assenteismo, etc.) In sede di confronto a livello di singola unità di vendita, qualora ne fosse ravvisata l'opportunità, la Direzione e le Rappresentanze sindacali potranno sperimentare, ed eventualmente convalidare, applicazioni migliorative rispetto a quanto previsto nel presente punto.</p> <p>Le Parti, in applicazione di quanto previsto all'art.4, co.4 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n° 66 e ai soli fini della eventuale denuncia da presentare alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio ai sensi del comma 5 del citato art. 4, concordano di elevare a 12 mesi, riferiti all'arco temporale 1° gennaio – 31 dicembre, il periodo nell'ambito del quale procedere al calcolo della durata media dell'orario di lavoro come normata dall'art.4, co.2 del decreto</p>	<p>PAM scaduto il 31.3.2008 in fase di rinnovo</p> <p>Orario: 38 ore x pam, 37,5 per ex Superal. Le Parti dichiarano che la presente norma è finalizzata al perseguimento dell'obiettivo stabilito nell'accordo sindacale 18 maggio 1998, e ribadito nel verbale dei lavori della Commissione Bilaterale del 12 dicembre 2000, di omogeneizzare i diversi trattamenti normativi Supermercati PAM spa/Superal T srl, anche in merito alla durata dell'orario di lavoro con la contrattazione integrativa presente e futura. Fermo restando l'attuale orario di lavoro settimanale che prevede una prestazione pari a 38 ore e l' utilizzo di due ore di permesso retribuito alla settimana, restano confermate 40 ore di permesso retribuito residue su base annua. Viene altresì confermata la facoltà dei singoli lavoratori di richiedere l'accredito, in alternativa al pagamento, di un giorno di ferie in sostituzione della ex festività civile del 4 novembre. Si chiarisce che in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 64 CCNL 3.11.1994 con il riposo settimanale programmato per turno, il riposo sarà riprogrammato.</p> <p><u>Lavoro effettivo:</u> l'orario di lavoro effettivo definito dall'ultimo comma dell'art. 31, Seconda Parte, C.C.N.L. 3/11/1994, risulta inferiore alle 38 ore settimanali per effetto di pause retribuite previste</p>	<p>AUCHAN scadenza 31.1.2010</p> <p>Orario: 38 ore</p> <p>Organizzazione del lavoro: il tema dell'organizzazione del lavoro compete al livello di ipermercato. Le Parti riconfermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti, migliorando al contempo la qualità del servizio e conseguendo un più razionale e migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di redditività, produttività ed efficienza, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, e un accrescimento della professionalità. A livello di ipermercato si attiveranno confronti con le RSA/RSU anche con l'assistenza delle OO.SS territoriali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, per realizzare intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme delle variabili che ad essa concorrono (composizione degli organici, orari di lavoro e turni, redistribuzione degli orari, utilizzazione degli impianti, calendario annuo, ecc.), con l'obbiettivo di ricercare: a) soluzioni organizzative in grado di assicurare una equilibrata copertura dei processi e delle attività aziendali che consentano anche di prevedere un'equa ripartizione dei carichi di lavoro con riferimento ai turni e all'attività lavorativa domenicale e, anche al fine di individuare soluzioni volte a contenere il numero di prestazioni lavorative domenicali in favore dei lavoratori con tale prestazione all'interno dell'orario contrattuale e l'utilizzo di somministrazione di lavoro; b) soluzioni negoziali riguardanti eventuali modalità collettive di flessibilità di orario valevoli per interi reparti e/o unità produttive.</p> <p>Nel condividere la circostanza che a livello di contrattazione integrativa nazionale è plausibile definire essenzialmente un quadro di principi ispiratori e norme generali cui le intese a livello di ipermercato possano ispirarsi (a causa delle specificità e particolarità che caratterizzano le diverse situazioni territoriali di insediamento delle singole unità produttive e in ragione delle norme emanate dalle amministrazioni locali e del contesto urbano e abitativo), le parti convengono che a tale livello sarà possibile definire soluzioni innovative, in materia di distribuzione degli orari di lavoro e di turni anche in base a quanto previsto a tale riguardo sia nella norma di legge, sia nel Contratto Collettiva Nazionale di Lavoro, sia in altri articoli di questo medesimo accordo integrativo aziendale.</p>	<p>SMA scaduto 31.12.2007 (accordo ponte 31.1.06)</p> <p>Orario di lavoro: 38 ore</p> <p>Organizzazione lavoro: e, ribadiscono che il tema dell'organizzazione del lavoro compete al livello di singola unità produttiva/territorio. Le Parti riconfermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti, migliorando al contempo la qualità del servizio e conseguendo un più razionale e migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di redditività, produttività ed efficienza, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, e un accrescimento della professionalità.</p> <p>A livello di unità produttiva si attiveranno confronti con le RSA/RSU anche con l'assistenza delle OO.SS territoriali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, per realizzare intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme delle variabili che ad essa concorrono (composizione degli organici, orari di lavoro e turni, redistribuzione degli orari, utilizzazione degli impianti, calendario annuo, ecc.), ivi comprese soluzioni negoziali riguardanti eventuali modalità collettive di flessibilità di orario valevoli per interi reparti e/o unità produttive.</p> <p>Le parti si danno altresì atto che le intese definite sull'organizzazione del lavoro, pur richiedendo</p>
--	---	--	---

<p>citato.</p> <p>Organizzazione lavoro: preventivo e corretto confronto sul tema dell'organizzazione del lavoro finalizzato alla definizione di possibili intese a livello di singola filiale e/o territorio in funzione delle specificità presenti. L'Azienda, pur riconfermando che gli orari di lavoro in regime spezzato sono i più funzionali alle esigenze commerciali ed operative delle proprie unità di vendita, si dichiara disponibile a valutare proposte di sperimentazione di orari in turno unico nei reparti non a servizio diretto del cliente.</p> <p>Tali sperimentazioni dovranno tener conto della collocazione geografica del singolo punto di vendita, della sua tipologia di format e dimensionale, dell'assetto organico presente e di tutto ciò che concorre a definirne la specificità, sul presupposto che comunque non abbiano a derivarne diminuzioni di efficienza e/o incrementi di costo a carico aziendale.</p> <p>Qualora nella singola filiale di vendita venissero a crearsi opportunità di impiego in posizioni di lavoro con orario diurno, l'azienda conferma fin d'ora la propria disponibilità a privilegiare l'impiego di quei lavoratori, impegnati in attività di rifornimento serale/notturno presso lo stesso ipermercato, che, svolgendo le medesime o analoghe mansioni ed in possesso delle necessarie attitudini, ne dessero specifico consenso.</p>	<p>all'interno dell'orario settimanale di cui al comma precedente, secondo la seguente articolazione:</p> <p>1. prestazioni giornaliere non inferiori a 3 ore e non superiori a 6 ore: pausa di 15'</p> <p>2. prestazioni giornaliere superiori a 6 ore: pausa di 20' da usufruirsi in unica soluzione</p> <p>Tali pause saranno assorbite dall'introduzione di analogo istituto in forza di legge o di contratto. Ex Superal: nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 conferito a Supermercati PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., la pausa giornaliera retribuita di cui all'art. 8 precedente viene fissata in 20'.</p> <p>Organizzazione del lavoro: La materia costituisce oggetto di confronto tra le Parti in ambito decentrato, come previsto all'art. 1 .</p>	<p>Tali intese potranno adottare per il personale full-time e a part-time orizzontale e misto moduli di orario di lavoro individuale articolati su 5 o 6 giorni di lavoro settimanali, anche in relazione all'affluenza di clientela nei diversi periodi dell'anno, ovvero in rapporto al numero di presidi domenicali e festivi necessari per effetto delle disposizioni emanate dalle competenti autorità, valutando anche la presenza delle condizioni idonee a consentire l'incremento delle ore di lavoro settimanali dei lavoratori con contratto a part-time e/o la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato, oltre che garantendo il rispetto delle normative di legge (e in particolare del d.lgs. n. 66/2003) per quanto attiene la cadenza e l'estensione del riposo giornaliero e settimanale, nonché le modalità di fruizione delle pause. (vi sono accordi in alcuni iper, in altri prassi consolidate, in altri nulla). In particolare, negli ipermercati Auchan in cui operano, le disposizioni derivanti dalla contrattazione integrativa dell'ex Gruppo Rinascente in materia di maggior utilizzo di impianti, nonché le collegate indennità connesse alle prestazioni lavorative in orari disagiati, le parti potranno anche definire a livello locale e di unità produttiva soluzioni organizzative complessivamente volte a garantire la migliore distribuzione dei turni, orari di lavoro giornalieri, riposi, pause e recuperi. In tale ambito potrà anche essere sperimentata la definizione di turni lavorativi articolati su cinque giorni di lavoro e uno di riposo, con assorbimento parziale o totale delle ore di permesso individuale retribuito.</p> <p>Le parti si danno altresì atto che le intese definite sull'organizzazione del lavoro, pur richiedendo aggiornamenti periodici in coerenza con le evoluzioni del quadro aziendale di riferimento in ordine ai profili dei metodi e delle tecniche di approvvigionamento e vendita, alle specifiche esigenze ricollegabili al territorio in cui i differenti ipermercati sono dislocati e alle differenti politiche commerciali adottate dalla concorrenza, saranno coerenti ed omogenee con il quadro di riferimento delle relazioni sindacali e le relative procedure e meccanismi previsti dal presente accordo.</p>	<p>aggiornamenti periodici in coerenza con le evoluzioni del quadro aziendale di riferimento in ordine ai profili dei metodi e delle tecniche di approvvigionamento e vendita, alle specifiche esigenze ricollegabili al territorio in cui le differenti unità produttive dell'azienda sono dislocate e alle differenti politiche commerciali adottate dalla concorrenza, saranno coerenti ed omogenee con il quadro di riferimento delle relazioni sindacali e le relative procedure e meccanismi previsti dal presente accordo.</p>
---	--	--	---

<p>Rinascente scadenza 31.1.2010</p> <p>Orario: 38 ore (in una filiale alcuni lavoratori a 36 ore) Organizzazione del lavoro: il tema dell'organizzazione del lavoro compete al livello di singolo punto vendita /territorio. Le Parti riconfermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzano la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti, migliorando al contempo la qualità del servizio e conseguendo un più razionale e migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di redditività, produttività ed efficienza, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, e un accrescimento della professionalità.</p> <p>A livello di punto vendita si attiveranno confronti con le RSA/RSU, anche con l'assistenza delle OO.SS territoriali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, per realizzare intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme delle variabili che ad essa concorrono (composizione degli organici, orari di lavoro e turni, redistribuzione degli orari, utilizzazione degli impianti, calendario annuo, ecc.), ivi comprese soluzioni negoziali riguardanti eventuali modalità collettive di flessibilità di orario valevoli per interi reparti e/o punti vendita.</p> <p>Qualora l'Azienda ritenga di dover effettuare modifiche collettive all'organizzazione del lavoro relative a reparti o al punto vendita/unità organizzativa nel suo complesso, attiverà i confronti previsti dal comma precedente, con la finalità di adeguare tempestivamente detta organizzazione alle mutate esigenze. In tale ottica, l'Azienda dovrà prevedere una fase di informativa generale preventiva al confronto. Tale confronto, a fronte di proposte operative presentate dall'Azienda, dovrà esaurirsi di norma entro 30 giorni dall'avvenuta attivazione, e, nel caso di progetti organizzativi di particolare complessità, non oltre il limite massimo di 60 giorni.</p> <p>Le Parti si danno altresì atto che le intese definite sull'organizzazione del lavoro, possono richiedere aggiornamenti periodici in coerenza con le evoluzioni del quadro aziendale di riferimento in ordine alle metodologie ed alle tecniche di approvvigionamento e vendita, alle specifiche esigenze ricollegabili al territorio in cui i differenti punti vendita dell'Azienda sono dislocati e alle differenti politiche commerciali adottate dalla concorrenza. Dette intese saranno coerenti ed omogenee con il quadro di riferimento delle relazioni sindacali e le relative procedure e meccanismi previsti dal presente accordo.</p>	<p>COIN/OVIESSE scaduto 30.9.2005</p> <p>Orario: 38 ore Organizzazione del lavoro: In relazione all'evoluzione del settore, anche per effetto dell' introduzione delle modifiche legislative previste dal D.Lgs. n.114/1998 in materia di orari commerciali, l'Azienda conferma la propria disponibilità a confrontarsi a livello decentrato su tutti i temi dell'organizzazione del lavoro.</p>	<p>UPIM scaduto il 31.12.2005 accordo 27.7.06</p> <p>Orario: 38 ore Organizzazione del lavoro: le parti confermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità dei dipendenti migliorandone complessivamente le condizioni di vita e di lavoro, proponendosi di elevare la qualità e funzionalità del servizio alla clientela quale presupposto indispensabile al raggiungimento di più elevati standard di redditività, produttività ed efficienza, da realizzarsi anche attraverso una equilibrata ripartizione dei carichi di lavoro. Le parti convengono che si attuino confronti a livello decentrato finalizzati al raggiungimento di intese che perseguano tali obiettivi. In tali confronti si potranno affrontare anche le strumentazioni contrattuali idonee a favorire un'equa distribuzione di carichi di lavoro e del disagio connessi alle prestazioni lavorative domenicali e festive, nonché i modelli organizzativi e le tipologie d'impiego maggiormente utili al raggiungimento di tali obiettivi specifici in un quadro di economia ed efficienza. Flessibilità plurisettimanale: previa comunicazione ai lavoratori interessati e alle strutture territoriali, l'azienda potrà realizzare regimi d'orario flessibili in particolari periodi dell'anno che prevedano prestazioni lavorative che si estendano sino al limite di 42 ore settimanali x un max di 14 settimane nel corso dell'anno solare. La comunicazione di tale variazione d'orario dovrà essere comunicata almeno 15 gg. Prima l'effettiva realizzazione e dovrà contenere le modalità attraverso cui le ore prestate in più vengano recuperate in periodi dell'anno contraddistinti da minore intensità produttiva. Le ore di lavoro straordinario inizieranno a decorrere dal superamento dell'orario di lavoro settimanale ridotto stabilito.</p>	<p>Prenatal scadenza 31 dicembre 2013</p> <p>Orario: 40 ore settimanali. Per la sede di Agrate Brianza è prevista la flessibilità in entrata fra le 08.30 e 09.45, con proporzionale compensazione in uscita.</p> <p>Organizzazione lavoro: sarà oggetto di confronto con RSA/RSU e/o OO.SS territoriali, sia per quanto l'articolazione dell'orario settimanale, che quello giornaliero, nastri orari, tenendo conto sia delle esigenze aziendali che di quelle dei lavoratori-</p>
--	--	--	---

<p>S.I.B. (Leroy Merlin, Bricocenter) scadenza 31.12.2012</p> <p>Orario: 38 ore</p> <p>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: Le parti convengono che, in coerenza con quanto definito nel capitolo “Relazioni sindacali”, il confronto per realizzare intese sull’organizzazione del lavoro , avverrà a livello di singola unità produttiva con le RSA/RSU, con l’assistenza delle OOSS territoriali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Tale confronto, su richiesta di una delle parti, potrà vertere su temi quali l’organizzazione del lavoro, composizione degli organici, orario di lavoro e turni, ivi comprese le problematiche inerenti al lavoro domenicale ecc. , e inoltre avverrà anche in occasione delle nuove aperture di nuovi punti vendita. Le stesse parti convengono e s’impegnano ad esaurire il confronto entro 30 giorni di calendario dal primo incontro avente per oggetto una delle materie sopra indicate. Trascorso infruttuosamente tale termine, le parti convengono sulla possibilità di agire liberamente nel rispetto dei reciproci ruoli. I programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti, migliorando al contempo la qualità del servizio e conseguendo un più razionale e migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di redditività, produttività ed efficienza, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, e un accrescimento della professionalità. Le parti si danno atto che resta in vigore quanto già definito in accordi precedenti a livello di singola unità su tutti i temi relativi all’organizzazione del lavoro. Le parti concordano di estendere a 12 mesi il periodo previsto dall’art. 4, comma 3 del D.Lgs. 66/2003, ai soli fini dell’obbligo di comunicazione agli enti competenti. PROGRAMMAZIONE ORARIO: Le tabelle relative all’orario di lavoro verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro, in modo tale da garantire la visualizzazione dei turni per almeno: <ul style="list-style-type: none"> • le due settimane successive in Bricocenter Italia S.r.l. • le quattro settimane successive in Leroy Merlin S.r.l.. Eventuali variazioni, imputabili ad impreviste diminuzioni dell’organico di negozio e/o ad aventi eccezionali, verranno comunicate ai diretti interessati tempestivamente. PAUSE: I lavoratori hanno la possibilità di usufruire di una pausa compresa nell’orario di lavoro ma gestita in maniera tale che sia compatibile con le necessità tecnico-organizzative del reparto/negozio e che parimenti tenga conto dei flussi di clientela. Tale pausa può essere effettuata secondo lo schema seguente: <ul style="list-style-type: none"> • 10 minuti al giorno totali di pausa per tutti i lavoratori che abbiano l’orario giornaliero inferiore alle 5 ore • 20 minuti al giorno totali di pausa per tutti i lavoratori che abbiano l’orario giornaliero superiore alle 5 ore Le pause sopraindicate sono riferite esclusivamente alla giornata di godimento, non sono cumulabili nel corso della settimana/mese/anno e non danno diritto ad indennità sostitutive. Tutte le pause sopra indicate saranno oggetto di timbratura non appena il sistema di rilevazione presenze sarà in tal senso attivato.</p>	<p>O.B.I rinnovato 11.02.2011 scadenza 31.12.2013</p> <p>Orario: 38 ore</p> <p>Organizzazione del lavoro, orari: rientra tra le materie di informazione e confronto ed è di competenza delle unità locali.</p>	<p>CONFORAMA rinnovato il 02.07. 2010 scadenza 30.06.2013</p> <p>Orario: 38 ore</p> <p>Organizzazione del lavoro: rientra tra le materie d’informazione e confronto a livello di negozio.</p> <p>Programmazione orario: settimanale e la sua esposizione in luogo visibile a tutti i lavoratori sarà effettuata con congruo anticipo e comunque entro il giovedì della settimana precedente. Peraltro le parti concordano sull’opportunità di anticipare il termine sopra indicato quanto più possibile in relazione alle esigenze tecnico organizzative.</p>	<p>IKEA scaduto il 31.12.2008 in fase di rinnovo</p> <p>Orario: 38 ore</p> <p>Organizzazione del lavoro: rientra tra le materie d’informazione e confronto</p>
---	---	---	---