

In data **20 giugno 2005**, si sono incontrati presso il Magazzino Carrefour di Casalecchio di Reno, SSC srl, rappresentata dai Sigg. Olivier Poinot, Paola Soldà e Amalia Laneri e le OO.SS. rappresentate da:

Fisascat-Cisl Signora Margara Cappelli

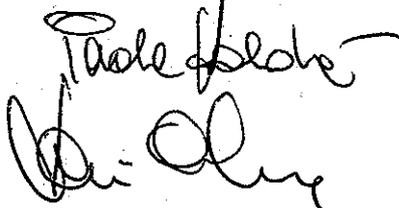
Filcams-Cgil Signora Magda Babini

Uiltucs-Uil Signor Gianfranco Caruso

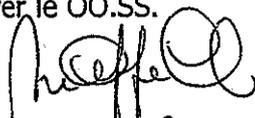
Le R.S.A. del Magazzino: Cafaro Stefania, Fattorini Laura, Lechowska Jolanta, Balestri Silvia, Nicoli' Katiuscia,

Ad integrazione dell'accordo del **31 Agosto 2004**, si è convenuto che per il solo mese di **Agosto 2005**, come in uso presso il punto di vendita di Casalecchio, gli attuali orari in vigore potranno subire, pur nel rispetto delle turnazioni "apertura - chiusura - centrale - chiusura" e mantenendo il sabato di riposo legato al successivo lunedì (se cadente in tale mese), delle variazioni, che verranno comunicate ai lavoratori con due settimane di anticipo. A fronte di tale disponibilità, l'azienda si impegna a riconoscere al personale coinvolto in tali variazioni una liberalità pari ad € 20,00 da erogarsi con la retribuzione del mese di agosto 2005.

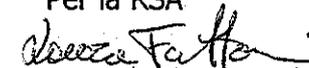
Per SSC s.r.l.


Paola Soldà


Per le OO.SS.

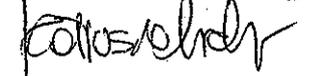

Margara Cappelli

Per la RSA


Laura Fattorini

Stefania Cafaro

Jolanta Lechowska

Silvia Balestri

Katiuscia Nicoli'

Accordo per la SPERIMENTAZIONE degli "ORARI a ISOLE"

In data 20 Giugno 2005 S.S.C. S.r.l., rappresentata da Olivier Poinot, Paola Soldà e Amalia Laneri, le OO.SS territoriali rappresentate da Malgara Cappelli per FISASCAT CISL, Babini Magda per FILCAMS CGIL e Caruso Gianfranco per UILTUCS UIL e le RSA dell'Ipermercato di Casalecchio, si sono incontrate per concordare la partenza della sperimentazione relativa al progetto "Orari a ISOLE" nel settore Casse dell'Ipermercato di Casalecchio

PREMESSO CHE:

- L'organizzazione degli "orari a isole" tende a favorire 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: ciò in particolare nei confronti della popolazione femminile occupata nelle barriere casse degli ipermercati e nei servizi collegati, aree ad assoluta prevalenza di lavoratrici
- Le peculiarità positive del funzionamento dell'organizzazione "a isole", sono costituite, in particolare, da:
 - La programmazione, mediante l'ausilio di strumenti informativi, delle coperture di presidio dell'area casse ed esposizione del piano dei fabbisogni (curve di carico) con un anticipo di norma di 4 settimane;
 - L'individuazione da parte delle/dei lavoratrici/tori suddivisi in gruppi (isole) degli orari più confacenti alle loro esigenze;
 - La concertazione nell'ambito di ogni gruppo (isola), con il supporto di un'animatrice, degli orari effettivi per raggiungere la corrispondenza fra le due esigenze di cui sopra.

Le Parti concordano:

Il periodo di sperimentazione del nuovo modello organizzativo di gestione degli orari avverrà dal 3/10/2005 al 02/04/2006. Durante questo periodo verrà effettuato un monitoraggio congiunto dell'esperienza da parte dell'Azienda e delle OO.SS.: in particolare entro il mese di marzo 2006 le Parti si incontreranno per valutare i risultati verificati nel semestre di sperimentazione, porre in atto eventuali correttivi e per definire l'eventuale messa a regime della nuova organizzazione.

1. L'adesione dei lavoratori/trici al modello organizzativo "a isole" è volontaria e verrà formalizzata, da parte delle lavoratrici/tori interessati, prima dell'avvio della sperimentazione. Alle lavoratrici/tori che non aderiscono volontariamente o che ritirino successivamente l'adesione si applicheranno le norme previste dalla contrattazione collettiva vigente (accordo del 31 Agosto 2004) in materia di orari e OdL. L'adesione al modello è condizionata al rispetto del presente accordo e al rispetto 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

[Handwritten signatures and initials]

SB
MS
Poinot
Kav

richiamo, 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.

Successivamente al primo semestre di sperimentazione, l'adesione al sistema ad isole verrà rinnovata per l'anno successivo e la stessa si intenderà tacitamente rinnovata di anno in anno, salvo formale disdetta da effettuarsi per iscritto entro il 28 febbraio di ogni anno.

2. Oltre alle/ai lavoratrici/tori a tempo indeterminato potranno aderire al nuovo modello le/gli addette/i assunti con contratto a termine per sostituzioni assenze di lunga durata.

3. Alle/i lavoratrici/ori assunti con contratto a termine (ad eccezione di quelli di cui al punto precedente) ed ai lavoratori che non aderiscono o non aderiranno volontariamente al modello si applicheranno gli orari e l'odi previsti nell'accordo del 31 agosto 2004.

4. L'individuazione dei componenti di ogni gruppo di lavoro denominato "Isola" avverrà sulla base di criteri di "complementarietà sociologica" (es: composizione del nucleo familiare). Le dimensioni del gruppo di norma si attesteranno fra 15 e 25 persone. Faranno eccezione ai criteri di cui sopra le isole che verranno costituite nell'ambito dei Servizi: per tali servizi verrà determinato un organico stabile autosufficiente fermo restando che il personale dei servizi potrà essere chiamato, in caso di esigenze contingenti, indipendentemente dal livello di inquadramento, a supporto della barriera casse.

5. Ogni gruppo di lavoratrici/tori componente un'isola eleggerà dal proprio interno, con un incarico semestrale, due animatrici, che nel loro ruolo di cassiere faranno parte però di un'altra isola. 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 e il consenso circa il posizionamento degli orari e 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.

6. L'organizzazione del lavoro a isole, prevede che il personale componente ogni unità organizzativa (isola) proponga autonomamente, in base alle proprie esigenze, la 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 vendite previsti.

7. La modulazione degli orari a regime 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 dalla messa a regime del modello. La modulazione dell'orario settimanale di lavoro a scelta dei lavoratori/lavoratrici potrà avvenire entro il limite massimo definito dal numero di ore della base contrattuale (es.: +/- 24 ore per un PT 24 ore). Per la fase sperimentale il rientro a somma algebrica 0 avverrà alla fine del periodo di sperimentazione.

8. Sarà possibile, per i lavoratori/lavoratrici aderenti alla sperimentazione, di usufruire fino ad un massimo di 6 gg. consecutivi (dal lunedì al sabato) di non lavoro, nell'ambito della modulazione annua degli orari di lavoro.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

n. chiusure: in riferimento a quanto definito al punto 10, il numero di chiusure effettuate alla fine del periodo di sperimentazione e successivamente a regime, dovrà essere mediamente di n. 3 chiusure alla settimana di cui una non oltre le 20.30

n. sabati liberi: nell'ambito del posizionamento degli orari le lavoratrici potranno mantenere a regime gli attuali 6 sabati di riposo (tre per il periodo di sperimentazione) comprensivi di quello della settimana di non lavoro.

13. Il personale interessato percepirà la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, indipendentemente dall'orario settimanale effettivamente svolto, nel rispetto delle regole di cui ai punti precedenti e ad eccezione di quanto previsto al punto 9 in materia di lavoro straordinario e supplementare.

14. In caso di assenza dal lavoro per malattie/infortunio, si considererà ai soli fini retributivi, l'orario settimanale contrattuale (un sesto per ogni giornata di assenza) mentre ai fini del calcolo delle ore si farà riferimento all'orario programmato. In caso di ferie o permessi retribuiti accordati ad orario già definito si farà riferimento all'orario programmato ed esposto per la giornata stessa.

15. Nella definizione del programma settimanale dei fabbisogni di presenze al lavoro ("curve di carico"), l'azienda manterrà un'oscillazione compresa fra il 20% in più e del 15% in meno rispetto alla somma degli orari contrattuali settimanali delle lavoratrici interessate (monte ore dell'ISOLA) al netto delle ferie e dei permessi retribuiti programmati.

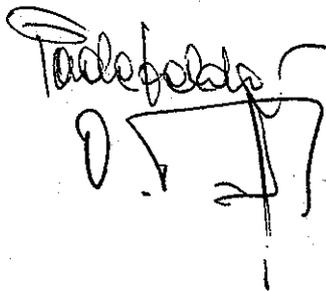
16. Piani ferie: verranno effettuati per isola, qualora le necessità dell'azienda e quelle dei dipendenti non coincidessero fra loro, le animatrici si attiveranno per trovare una mediazione ed eventuale sostituzione con personale delle altre isole.

17. 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 sia fra le/i lavoratrici/ori interessati che 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 e quelli previsti al punto 11. del presente accordo, 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.

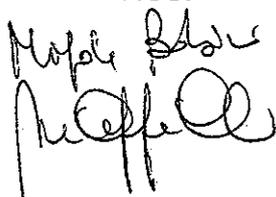
18. Per la durata della sperimentazione, al fine di monitorare il processo, saranno messe a disposizione delle RSA n. 120 ore di permessi sindacali aggiuntive.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per S.S.C. S.r.l.



Per le OO.SS.



Per la RSA

