

LIBRERIE FELTRINELLI
Verbale incontro rinnovo Cia

Il giorno 29 novembre 2011 si sono incontrati a Roma nell'ambito della trattativa di rinnovo del CIA 13 luglio 2006

LIBRERIE FELTRINELLI SRL rappresentata da Angelo Donato e Aniello Bove assistiti da Riccardo Tamburini

e

Filcams Cgil Nazionale rappresentata da Lori Carlini e Daria Banchieri,
Fisascat Cisl Nazionale rappresentata da Daniela Rondinelli,
Uiltucs Uil Nazionale rappresentata da Marco Marroni,
la delegazione delle strutture territoriali e RSA/RSU.

Le parti alla luce della grave situazione di crisi che sta interessando l'Italia e che, secondo le previsioni diffuse, manterrà i suoi effetti almeno nel prossimo biennio, concordano quanto segue in relazione al rinnovo del CIA:

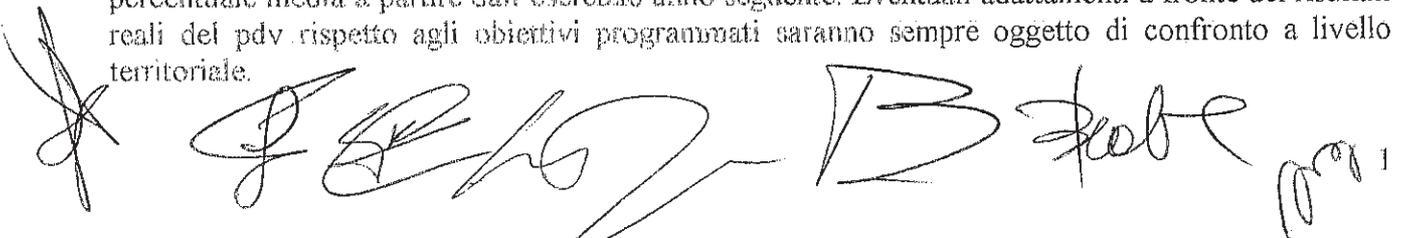
Le parti concordano che nel corso di questi 2 anni saranno messe al centro le garanzie occupazionali dei lavoratori, nell'ambito di un piano di sviluppo che preveda nuove assunzioni e in riferimento al contenimento dei costi si effettueranno confronti per migliorare l'efficienza e la competitività attraverso una migliore organizzazione del lavoro, nonché le condizioni di lavoro dei dipendenti. Al fine di garantire un attivo percorso partecipativo e il coinvolgimento dei lavoratori verrà costituita una commissione congiunta a livello nazionale che si occuperà di tali temi ed elaborerà un progetto per la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

L'azienda ha illustrato la pianificazione degli investimenti che saranno mirati e finalizzati nel prossimo biennio alla ristrutturazione di 4 punti vendita e al mantenimento della leadership sul mercato attraverso 13 nuove aperture che comporteranno l'assunzione a regime, ossia una volta verificato che la nuova struttura abbia raggiunto l'equilibrio gestionale previsto, di circa 90 lavoratori a tempo indeterminato.

Il piano di sviluppo del franchising illustrato dall'Azienda si colloca accanto a quello di sviluppo della rete diretta rispetto al quale assumerà una logica di complementarietà e non di sostituzione con l'obiettivo di diffondere il marchio e di mantenere e/o accrescere la leadership sul mercato e non sarà sostitutiva delle aperture dirette.

Per quanto riguarda i lavoratori in forza, l'azienda si impegna a garantire il mantenimento degli attuali livelli occupazionali e nei processi di riorganizzazione dei punti vendita che dovessero comportare il riallineamento degli organici, l'azienda si dichiara disponibile a dare luogo alla ricollocazione degli eventuali esuberanti nei punti vendita limitrofi in cui sia presente un'esigenza.

In relazione alle nuove assunzioni l'azienda si impegna a privilegiare contratti a tempo determinato e apprendistato predisponendo percorsi di stabilizzazione, evitando per quanto possibile il ricorso al lavoro somministrato. Riguardo alle assunzioni a tempo determinato, l'azienda si impegna ad adottare strumenti organizzativi che consentiranno a livello generale il rispetto della media storica annua pari al 10% dell'organico complessivo. Nelle nuove aperture, entro la fine del primo esercizio intero, l'azienda darà luogo a un confronto finalizzato al raggiungimento di tale percentuale media a partire dall'esercizio anno seguente. Eventuali adattamenti a fronte dei risultati reali del pdv rispetto agli obiettivi programmati saranno sempre oggetto di confronto a livello territoriale.



Per quanto riguarda la stabilizzazione dei tempi determinati si conviene di superare il limite del 20% previsto dal CIA per il diritto di precedenza nella trasformazione dei tempi determinati rispetto alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, definendo nel contempo regole per il diritto di precedenza dei tempi determinati su nuove assunzioni a tempo determinato. Ciò anche al fine che possa realizzarsi la trasformazione a tempo indeterminato a partire da 24 mesi invece dei 36 previsti dalle normative di legge.

Fermo restando le necessarie logiche di flessibilità finalizzate a dare una corretta risposta alle esigenze di produttività, redditività e livello di servizio, potrà essere considerato con gradualità un innalzamento dall'orario di lavoro part time, a partire da quelli con un numero di ore più basso. Resta inteso che l'incremento dell'orario part time potrà comportare la possibilità di variare mansioni e articolazione dell'orario.

A fronte delle suddette condizioni e per consentire lo sviluppo aziendale, si introdurrà una nuova regolamentazione su salario di ingresso e salario di impianto con la condizione che il CIA verrà integralmente applicato nel rispetto dei tempi di maturazione concordati tra le parti.

1. **salario d'ingresso** con un tempo di maturazione di 36 mesi dalla data di assunzione (fatto salvo l'erogazione del premio che avrà luogo gradualmente lungo l'arco di 2 esercizi interi).
L'erogazione del buono pasto avverrà dalla data di assunzione, mentre la maturazione degli altri istituti avverrà secondo percentuali da concordare a partire dal 12° mese.

2. **salario d'impianto** su piazza esistente con un tempo di maturazione 48 mesi, fatta salva l'erogazione del premio che avverrà decorsi 2 esercizi interi.
L'erogazione del buono pasto avverrà decorsi 24 mesi dall'assunzione mentre la maturazione degli altri istituti avverrà secondo percentuali da concordare a partire dal 24° mese.

3. **salario d'impianto su piazze nuove**: stessa ipotesi del salario d'impianto su piazze esistenti salvo una verifica congiunta entro i primi 2 esercizi che, a fronte di particolari situazioni, possa prevedere una diversa distribuzione della maturazione degli istituti. Sarà possibile aggiungere ulteriori 12 mesi con accordo su base territoriale.

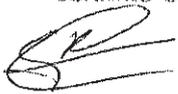
4. **Fro**: sarà mantenuto in atto quanto oggi previsto dal Cia, salvo applicazione di una nuova modalità di fruizione (settimana da 32 ore ogni 8 settimane) che interesserà le nuove aperture in via sperimentale per 24 mesi.

5. **premio variabile**: in via sperimentale e per la durata di 24 mesi a partire dal 1 gennaio 2012, si definisce una modifica che consisterà nell'abolizione del parametro canale e il conferimento del suo valore percentuale sul premio di punto vendita. Pertanto, il premio variabile sarà ripartito nella sua entità totale in ragione del 50% sui parametri di gruppo e 50% sui parametri di pdv, con specifiche soglie di accesso e clausole di salvaguardia da ridefinire entro il mese di gennaio 2012.

6. **trattamento lavoro domenicale/festivo**: nessuna sospensione dei trattamenti in essere.

Si è convenuto di trasferire una quota parte dell'indennità forfettaria ordinaria (40 € su 70 €) e l'indennità forfettaria aggiuntiva sul salario variabile in via sperimentale legata alla normativa di legge di cui al successivo punto 7., ferma restando l'erogazione mensile di tutte le domeniche/festività lavorate.

7. Tutte le voci inserite nel premio variabile e tutte quelle che rientrano nella possibilità di applicazione dei benefici stabiliti dalla legge in termini di defiscalizzazione e decontribuzione saranno oggetto di uno specifico accordo tra le parti.



8. Le parti concordano inoltre di regolamentare gli orari degli addetti alle casse e alle operazioni di chiusura in modo tale da evitare il disagio e le prestazioni aggiuntive non contrattualizzate:

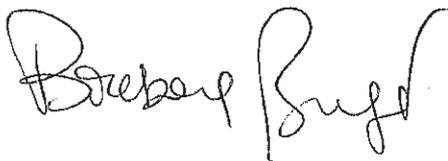
Tutti gli ulteriori contenuti e norme del CIA non modificati dal presente verbale d'incontro restano immutati, compreso il disposto dell'art.29 in materia di decorrenza e durata. Le modifiche sopra indicate avranno validità fino al 31/12/2013 dato il loro intrinseco carattere sperimentale concordato tra le parti stipulanti.

Le parti concordano fin da ora di incontrarsi entro gennaio 2012 al fine di stipulare un'ipotesi di accordo definitiva che verrà sottoposta al vaglio delle assemblee dei lavoratori.

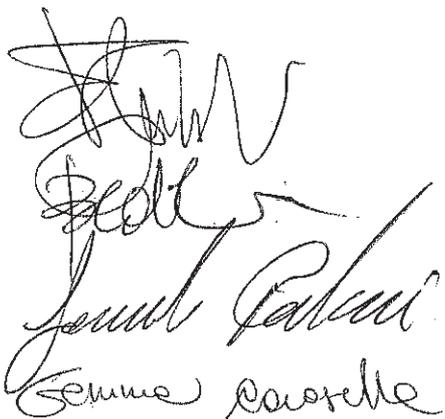
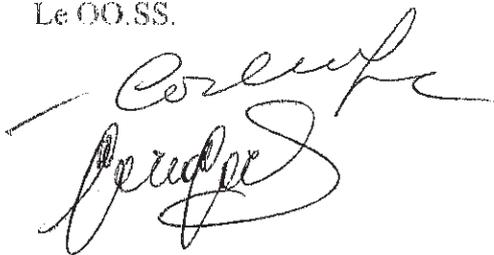
A conclusione dell'incontro, l'azienda ha dichiarato che, per quanto riguarda gli sconti per l'acquisto dei dipendenti, si fa rinvio a quanto previsto all'art.24 del Cia.

Sul buono omaggio, l'azienda comunicherà, come da consuetudine, le condizioni migliorative relative all'importo e alle modalità di riconoscimento e di utilizzo dello stesso.

Il Coordinamento Nazionale dei Delegati



Le OO.SS.



La Delegazione Aziendale

