

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 23 aprile 2015

TRA

Zara Italia Srl, rappresentata dal dott. Gianni Di Falco

E

Le OO.SS. FILCAMS CGIL Nazionale, nella persona della sig.ra Sabina Bigazzi; FISASCAT-CISL Nazionale nella persona del sig. Marco De Murtas; UILTuCS Nazionale nella persona del sig. Stefano Franzoni;
presente una delegazione composta dalle Rappresentanze Sindacali delle filiali e delle strutture sindacali territoriali.

PREMESSO CHE

Già prima del 2008, le OO.SS. e Zara Italia, hanno sviluppato un percorso di relazioni sindacali nazionali, che ha portato alla sottoscrizione di due accordi riferiti rispettivamente alle relazioni sindacali e all'organizzazione del lavoro.

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare ulteriormente, di ampliare e in parte di modificare quanto già condiviso al fine di attualizzarne i contenuti, adeguandoli all'attuale contesto socioeconomico e di consolidare le relazioni sindacali, in un'ottica maggiormente costruttiva secondo un sistema di regole condiviso ed uniforme sul territorio nazionale.

Nella valutazione e contenuti del presente accordo, le parti hanno in particolare considerato le peculiari caratteristiche di alcune tipologie di lavoratori presenti all'interno dell'organizzazione dell'azienda in un numero statisticamente rilevante (quali, a titolo esemplificativo, lavoratori a tempo parziale, lavoratori genitori, lavoratori studenti), nonché – anche congiuntamente a quanto precede - le contingenti ed ancora difficoltose condizioni economiche e sociali nazionali, al fine di trovare soluzioni condivise ed auspicabilmente contenute gli interessi dei lavoratori ed aziendali.

A conclusione del confronto avviato nello scorso anno, le Parti convengono quanto segue:

RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI

Diritti di informazione e consultazione

Zara Italia si impegna nei confronti delle RSA, RSU, e le OO.SS., ad ottemperare ai diritti di informazione ed esame congiunto, in adempimento di quanto previsto dal CCNL, secondo le seguenti modalità:

- 1) a livello nazionale le Parti si incontreranno, di norma, in una riunione annuale (prevedibilmente ad aprile). In occasione di tali incontri verranno fornite le informazioni necessarie, tra le quali:
 - strategie aziendali (sviluppo, nuove aperture, processi di acquisizione ecc.);
 - andamento economico dell'Azienda (bilancio consuntivo e previsioni per l'esercizio successivo);
 - programmi di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale.
 - ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro, tutela della salute dei lavoratori;
 - processi di riorganizzazione e ristrutturazione, compresi appalti/terziarizzazioni che comportino riflessi sui livelli occupazionali;

- mercato del lavoro: tipologie contrattuali utilizzate; organici suddivisi per genere, livello di inquadramento, rapporto a tempo pieno ed a tempo parziale (nelle sue varie articolazioni); entità del ricorso al lavoro straordinario e supplementare;
- dati previsti dal D.Lgs. 198/2006 (art. 46): Zara Italia, fornirà copia della denuncia biennale direttamente alle OO.SS. Nazionali, le quali si premureranno di trasmetterla alle OO-SS territoriali e alle RSA/RSU;
- considerato che la Società ha una chiusura di esercizio infrannuale, stabilita al 31 gennaio, per agevolare la raccolta dei dati di tutti i punti vendita siti nel territorio italiano, ai sensi dell'art. 24, comma 4, D.Lgs. 276/2003 Zara Italia fornirà a livello nazionale entro e non oltre il 31 marzo la comunicazione contenente, in via sintetica, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati; tali dati saranno forniti anche nella loro ripartizione per negozio;
- tenuto conto che l'utilizzo del contratto di somministrazione di Zara Italia ricorre principalmente per ragioni di urgenza e necessità organizzativa o sostitutiva, la comunicazione ai sensi dell'art. 24, comma 4, D.Lgs. 276/2003 con l'indicazione del numero e dei motivi del ricorso alla somministrazione, avverrà entro il giorno di venerdì della settimana successiva a quella di stipula dei contratti di somministrazione, mediante comunicazione effettuata a livello nazionale ed unitaria alle stesse OO.SS. firmatarie il presente accordo, fatto salvo ove presenti le RSA/RSU di negozio mediante comunicazione con consegna a mano alle stesse rappresentanze;

2) a livello decentrato (territorio e/o negozio), le Parti si incontreranno, su richiesta di una di esse, per l'esame congiunto di problemi a rilevanza territoriale, anche per raggiungere intese che in un'ottica costruttiva siano utili a prevenire potenziali situazioni di conflittualità.

Nel corso di tale incontro tra l'Azienda, le Organizzazioni Sindacali e le RSA\RSU, saranno esaminati i seguenti temi, fornendo su richiesta le informazioni necessarie:

- sviluppo, nuove aperture;
- andamento economico della/e filiale/i (dati a consuntivo e previsioni per l'esercizio successivo);
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione che comportino riflessi sui livelli occupazionali;
- organizzazione del lavoro (orario di lavoro, calendario ferie, ecc.);
- regimi di orari commerciali;
- mercato del lavoro: tipologie contrattuali utilizzate; organici suddivisi per genere, livello di inquadramento, rapporto a tempo pieno ed a tempo parziale (nelle sue varie articolazioni); entità del ricorso al lavoro straordinario e supplementare;
- ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro, tutela della salute dei lavoratori;
- convenzioni tra Azienda e Ente Promotore per avvio di tirocini / stages stipulate ai sensi della vigente normativa con consegna, su richiesta, della relativa documentazione.

Qualora insorgano criticità nelle relazioni sindacali a livello di negozio tra RSA/RSU e Responsabile di Negozio, le Parti (Responsabili Risorse Umane di Zona e OOSS territoriali) si attiveranno tempestivamente per ricercare soluzioni nello spirito del presente accordo integrativo.

Diritti sindacali

Fermo quanto previsto dal CCNL in materia di assemblee sindacali, qualora queste si svolgessero al di fuori dell'orario di servizio, ovvero durante il turno di riposo, entro i limiti di 12 ore annue, l'Azienda si impegna a corrispondere la retribuzione di fatto del CCNL.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PER I LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

Premesso che:

Zara Italia necessita di una organizzazione del lavoro tale da consentire una adeguata presenza di personale nelle varie fasce orarie, a seconda dei punti vendita e della loro collocazione;

- sono presenti lavoratrici e lavoratori a tempo parziale con articolazioni orarie diverse;

le parti confermano quanto segue:

Principi

- 1) articolazione dell'orario sulla base di un massimo 4/6 moduli settimanali, da definire a livello territoriale nel modo, tempo, ripetizione/ciclicità e che rendano conciliabile la presenza al lavoro con l'organizzazione della vita privata e le esigenze commerciali;
- 2) sempre secondo il principio di conciliabilità tra organizzazione della vita privata ed esigenze organizzative e commerciali, pianificazione di moduli che tengano conto di una equa distribuzione dei carichi di lavoro (es. alternanza sui turni di apertura – intermedio, ove necessario – chiusura) nell'arco della settimana e delle diverse settimane;
- 3) equità nell'usufruire del riposo nei giorni di sabato e/o domenica.

Linee guida

A. Nel rispetto della normativa vigente in materia di Part Time, i turni si articolano su un massimo di tre fasce orarie giornaliere (es. apertura – intermedio, ove necessario – chiusura). L'ingresso, per la fascia in apertura, sarà quello di norma già stabilito per la necessaria apertura del punto vendita al pubblico, e potrà essere anticipato con previsione di due ulteriori fasce di orario apertura, a seconda delle esigenze organizzative nei diversi giorni della settimana (camion, allestimenti o altro). Gli orari di apertura – intermedio, ove necessario – e di chiusura, verranno concordati a livello territoriale;

B. Nei negozi con apertura 7 giorni su 7, ferme restando le condizioni di miglior favore e compatibilmente con motivate esigenze tecnico organizzative, l'organizzazione del lavoro dovrà prevedere, nel rispetto dei principi di cui al punto 1, 2 e 3, il maggior numero possibile di riposi coincidenti con il sabato e con la domenica. L'Azienda si impegna a non superare i 6 giorni di lavoro consecutivi.

I principi e le linee guida di cui sopra, sono applicabili a tutti i dipendenti con contratto part time, articolato su 6 o su 5 giorni, salvo quanto previsto ai principi di cui a punto "2" e "3", applicabili anche per i lavoratori con contratto a tempo pieno.

Le parti, con il presente accordo, intendono armonizzare il più possibile con le esigenze commerciali dell'azienda, le esigenze di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori (Part Time e Full Time), in modo da migliorarne la qualità della vita lavorativa e della vita privata. Pertanto, l'organizzazione del lavoro verrà attuata con accordi fra Azienda e RSA/RSU e/o OO.SS territoriali; al medesimo livello si effettueranno periodici incontri di monitoraggio/verifica su richiesta di una delle parti.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'azienda e le OO.SS. riconoscono che nei territori di Rimini, Riccione, Olbia, Siracusa, il periodo dal 1 maggio al 30 settembre (stagionalità) è caratterizzato da un consistente flusso turistico con conseguente aumento della clientela ed eventuali ampliamenti dell'orario commerciale cui è necessario rispondere con il ricorso alle assunzioni a tempo determinato: per questa ragione, si conviene che - ai sensi dell'art. 10, comma 7, lett. B) – tali assunzioni sono escluse dal computo dei limiti previsti dal D. Lgs. 368/2001.

Le Parti, ai suddetti livelli territoriali, si incontreranno preventivamente per valutare la previsione di ricorso all'istituto, anche in riferimento a quanto previsto in tema di Relazioni Sindacali a livello decentrato.

CONCILIAZIONE TEMPI VITA E LAVORO

Stante l'elevata presenza di occupazione giovanile ed in particolare femminile, le parti concordano sulla necessità ricercare soluzioni che permettano di conciliare le esigenze della genitorialità con un'organizzazione commerciale dell'impresa consona ad affrontare un contesto di mercato sempre più difficile.

In tal senso, le parti convengono che, compatibilmente con l'organizzazione del negozio e se reso possibile in ragione del numero di lavoratrici madri e padri all'interno dello stesso (nel senso di non

rendere eccessivamente gravosa o complicata l'organizzazione dei turni all'interno del negozio per tutti i lavoratori) alle lavoratrici madri di bambino/a di età compresa nel primo anno di vita verrà richiesta al massimo una prestazione in fascia di chiusura a settimana; alle lavoratrici madri di bambino/a di età compresa nel secondo anno di vita verranno richieste al massimo due prestazioni in fascia di chiusura a settimana.

Qualora ciò non fosse possibile, per le ragioni organizzative sopra esposte, a livello territoriale si cercherà una soluzione condivisa tra il Responsabile Risorse Umane e l'OO.SS territoriale e/o RSA/RSU.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi territoriali già sottoscritti, o che per esigenze di genitorialità potranno essere sottoscritti.

Tali regole (fermi i limiti di natura organizzativa legati al negozio) saranno applicabili anche ai lavoratori padri all'ulteriore e necessaria ricorrenza di queste comprovate condizioni:

- che la madre del bambino non sia in periodo di astensione obbligatoria e/o facoltativa;
- che la madre del bambino non usufruisca di periodi di sospensione dal lavoro ovvero riduzione dell'orario di lavoro dipese o comunque connesse alla sua genitorialità (aspettativa ovvero conversione – anche temporanea – del rapporto in part time).

Per i lavoratori che abbiano usufruito interamente e in un'unica soluzione, immediatamente alla scadenza della maternità obbligatoria senza soluzione di continuità, ivi compresi periodi di ferie e/o riduzione orario lavoro, del congedo parentale previsto dalla normativa legale e contrattuale collettiva, sino agli otto anni di vita del bambino, verrà concessa ove richiesta un'ulteriore aspettativa non retribuita di 12 mesi esclusivamente usufruibile in due tranches da 6 mesi e non altrimenti frazionabile.

Tale tipologia di aspettativa, verrà riconosciuta tra le ipotesi ammissibili per accedere all'anticipazione del TFR, quindi oltre alle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile.

In presenza della richiesta e godimento dell'aspettativa qui prevista, nel corso della stessa, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potrà richiedere l'anticipazione del TFR maturato ed accantonato in azienda anche in più occasioni e soluzioni, in ogni caso nel limite complessivo e massimo (anche se richiesto e liquidato in più soluzioni) del 70% del TFR maturato ed accantonato in azienda.

CONGEDI PER FORMAZIONE

Con l'obiettivo di promuovere e favorire la formazione, fermo restando quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che nell'ipotesi di richiesta di congedo per formazione di durata minima di almeno quattro mesi consecutivi, l'anzianità aziendale richiesta sarà limitata a due anni; e la percentuale prevista dal CCNL, da computare sul punto vendita di assegnazione del richiedente, sarà elevata al 5%, entro il limite massimo di accoglimento delle richieste di non più di numero tre lavoratori. In merito a ciò, l'azienda, ove le condizioni organizzative lo permetteranno e previa valutazione di esse, valuterà positivamente anche l'eventuale richiesta proveniente da un ulteriore lavoratore, sino dunque ad un massimo di quattro lavoratori (fermo quanto detto, con riguardo a tale richiesta, della necessaria ricorrenza di una possibilità organizzativa).

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORO FESTIVO

Fermo restando il principio della volontarietà alla prestazione lavorativa nelle festività nazionali ed infrasettimanali previste dal CCNL, in via sperimentale, per la durata del presente accordo, al fine di favorire la produttività dei punti vendita in un contesto di mercato recessivo, si conviene sull'opportunità di incentivare ulteriormente il lavoro nelle predette giornate, mettendo l'azienda nelle condizioni di realizzare una migliore organizzazione commerciale del negozio.

Pertanto l'azienda riconosce, ai lavoratori con un contratto di lavoro in essere della durata di almeno 30 giorni, che abbiano lavorato nelle predette giornate e la prima domenica del periodo di saldi estivi e invernali, una maggiorazione per il lavoro festivo del 35%, non cumulabile con maggiorazioni previste da fonte collettiva nazionale.

Al termine del primo anno di vigenza del presente accordo, le parti si incontreranno per verificare l'andamento del lavoro festivo e, ove possibile, individuare ulteriori forme incentivanti ad esso connesse.

Si conviene tra le parti che la maggiorazione del lavoro festivo e la maggiorazione per il lavoro domenicale svolta anche durante il normale orario di lavoro hanno una funzione di incentivo all'incremento della produttività del punto vendita e pertanto daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

* * *

Il presente accordo sostituisce e supera tutti gli accordi aziendali disciplinanti le materie qui regolate (ivi inclusi gli accordi del 2008 e 2010), decorre dal 15 aprile 2015 ed avrà durata fino al 30 aprile 2018. La parte sindacale (unitariamente e non disgiuntamente rispetto i soggetti quivi

firmatari) e la parte aziendale potranno comunicare la disdetta del presente accordo con un termine di preavviso di 3 (tre) mesi calendariali, mediante raccomandata all'altra parte. Qualora non disdettato nei tempi suddetti, il presente accordo si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno. In caso di disdetta di parte aziendale le parti si incontreranno tempestivamente al fine di esaminare le criticità e le possibili soluzioni. In caso di disdetta le OO.SS firmatarie il presente accordo si impegnano a presentare la piattaforma per il rinnovo del CIA entro la data di scadenza. Le parti attiveranno tempestivamente il confronto al fine di individuare soluzioni condivise. L'accordo produrrà i suoi effetti fino al suo rinnovo. Nessuna modifica, se non convenuta per iscritto con tutte le parti firmatarie, potrà essere apportata al presente accordo integrativo.

ZARA Italia S.r.L.

p/FILCAMS Cgil

p/FISASCAT Cisl

p/UILTUCS