

Accordo Collettivo Quadro di livello nazionale

Il giorno 7 giugno 2013, alle ore 15,30 in Roma, presso la sede dello Studio De Fusco Labour Law in Roma Via Umberto Quintavalle 16

TRA

La Golden Lady Company S.p.A. nella persona del Procuratore Speciale sig. Federico Destro Cf:DSTFRC67P27C312J che interviene al presente atto in forza di procura speciale del 14/11/2005 a ministero Notaio Fabrizio Rossi registrata a Castiglione delle Stiviere il 22/11/2005, assistita dal dott. Enzo De Fusco, Consulente del Lavoro in Roma e Milano

E

- l'Organizzazione Sindacale FEMCA CISL Nazionale rappresentata dal Segretario Generale Aggiunto Sergio Spiller;
- l'Organizzazione Sindacale FILCTEM CGIL Nazionale rappresentata dal Segretario Nazionale Stefania Pomante;
- l'Organizzazione Sindacale UILTEC UIL Nazionale rappresentata dal Segretario Nazionale Carmelo Prestileo.

PREMESSO CHE

- La Golden Lady Company S.p.A. è un'industria, rientrante nel settore del tessile che produce e commercializza calze, collant, intimo, costumi da bagno e articoli accessori ed applica il CCNL Tessili Abbigliamento Moda;
- la Golden Lady Company S.p.A. è titolare del marchio "goldenpoint" che identifica una rete di punti vendita attraverso i quali sono commercializzati i prodotti delle varie linee e marchi facenti capo a Golden Lady Company Spa;
- in data 18 luglio 2012 è entrata in vigore la legge n. 92/2012 la quale all'articolo 1 commi 28, 29, 30 e 31 modifica le norme che regolano l'associazione in partecipazione stabilendo, tra l'altro, che in relazione alla medesima attività, non è possibile avere un numero di associati superiori a tre;
- in data 16 luglio 2012 le parti hanno sottoscritto un accordo al fine di individuare le modalità di assunzione dei lavoratori con un contratto di natura subordinata;
- la nuova disposizione legislativa determina la necessità di modificare in modo radicale la gestione e l'organizzazione dei punti vendita goldenpoint con possibili conseguenze sulla sostenibilità economica di molti di essi;

- le parti si sono incontrate al fine di individuare le condizioni e le tipologie contrattuali più idonee per l'assunzione, in base alle caratteristiche soggettive e oggettive dei lavoratori, fermo restando gli impegni presi con l'accordo di cui sopra;
- il presente accordo perfeziona i presupposti dell'art. 2, comma 25 della legge n. 549/1995 in relazione alla retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- le parti concordano che il presente accordo ha un ambito di applicazione circoscritto alla rete vendita dell'azienda (circa 1.260 associati in partecipazione) senza alcun riflesso, diretto e/o indiretto, nei confronti del personale dipendente impiegato nel settore produttivo.

Le parti sottoscrivono il seguente accordo collettivo quadro di livello nazionale e concordano che verranno assunti i lavoratori, attualmente in essere con contratti di associazione in partecipazione, mediante un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fermo restando, laddove ne ricorrano i presupposti, l'applicazione del contratto di apprendistato e/o, in alternativa, di forme di incentivazione occupazionali.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

L'azienda ha provveduto ad effettuare un articolata analisi della futura gestione ed organizzazione dei punti vendita goldenpoint oltre che un dettagliato monitoraggio degli associati in partecipazione in forza. L'assunzione degli attuali associati in partecipazione con contratti o missioni di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, ovvero le nuove assunzioni, sono riconducibili all'inquadramento nel II livello del CCNL Tessili Abbigliamento Moda. Trova applicazione anche l'inquadramento al III livello con riferimento a quei lavoratori operanti all'interno di punti vendita di maggiori dimensioni e con una struttura logistica più articolata e sempre che svolgano mansioni con un più elevato grado di responsabilità. Fermo restando quanto sopra, allo scopo di avviare un percorso di inserimento dei lavoratori in un contesto gerarchico organizzato, laddove non trovi applicazione il contratto di apprendistato, l'inquadramento dei lavoratori per i primi 12 mesi di assunzione è stabilito al I livello del CCNL Tessili Abbigliamento Moda, ovvero al II livello del CCNL Tessili Abbigliamento Moda per i lavoratori operanti all'interno di punti vendita di maggiori dimensioni e con una struttura logistica più articolata e sempre che svolgano mansioni con un più elevato grado di responsabilità.

Fermo restando l'età delle persone interessate, è possibile assumere gli associati in partecipazione anche con un contratto di apprendistato per consentire di avviare, diversamente dal passato, un percorso triennale di apprendimento di standard minimi di competenze in contesti formali, non

formali e informali anche ai fini del rilascio della certificazione delle competenze di cui all'articolo 4, comma 64 e seguenti della legge n. 92/2012.

Nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7, comma 10 del D.Lgs. 167/2011, il piano formativo individuale dei rapporti di apprendistato è predisposto secondo le modalità indicate dalla Regione Lombardia, in cui ha sede l'azienda. Il contratto di apprendistato raggiunge il suo scopo anche se sottoscritto a tempo parziale purché non inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro.

Per il personale che non sarà assunto con un contratto di apprendistato si applicheranno le altre tipologie contrattuali previste dal CCNL Tessili Abbigliamento Moda.

In caso di associati in partecipazione avviati in sostituzione di altri associati assenti per motivi di maternità, l'azienda assume con le modalità previste dal presente accordo le associate sostituite al rientro in servizio. Le associate in partecipazione sostituite sono assunte a tempo determinato.

Le assunzioni saranno effettuate entro il 17 luglio 2013.

ORARIO DI LAVORO

Al fine di migliorare la competitività ed il servizio alla clientela, le prospettive occupazionali, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti, nel rispetto di un monte ore stabilito dal contratto individuale di lavoro e tenendo conto dei periodi, delle giornate e/o delle fasce orarie di massima affluenza, intendono sperimentare l'adozione di schemi di orario di lavoro proposti dai lavoratori che consentano di programmare settimanalmente le effettive presenze al lavoro.

L'azienda nel rispetto delle esigenze organizzative valuterà la possibilità di introdurre una programmazione bisettimanale o di maggior periodo, in luogo di quella settimanale.

Gli schemi di orario con le conseguenti diverse distribuzioni o articolazioni settimanali, saranno stabiliti sulla base della seguente procedura.

L'azienda provvederà ad indicare ad ogni singolo punto vendita i giorni, gli orari di apertura e le fasce orarie nelle quali sia eventualmente richiesta la contemporanea presenza di due o più commesse. L'azienda provvederà inoltre a dare tempestiva comunicazione di giornate di apertura straordinaria rispetto al normale orario del punto vendita, come, a mero titolo esemplificativo, notti bianche, aperture domenicali ecc.



Settimanalmente il personale del negozio, tenendo conto degli orari di lavoro previsti nei contratti individuali e delle indicazioni aziendali, predisporrà il programma delle presenze per la settimana successiva inoltrandolo all'azienda per ottenerne la convalida.

L'azienda, al ricevimento del programma settimanale, provvederà a verificarne la rispondenza ai contratti individuali e alle necessità di copertura del punto vendita e apportando le eventuali modifiche necessarie, rilascerà un documento che attesti l'approvazione dell'orario, entro un termine congruo per permettere alle lavoratrici di organizzare il proprio tempo nel rispetto delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Nel caso in cui il personale del negozio non provveda all'inoltro all'azienda del programma delle presenze individuali, il calendario settimanale sarà predisposto dall'azienda stessa.

Di norma l'orario è distribuito su 6 giorni fermo restando i punti vendita che per la loro collocazione logistica e geografica osservano un'apertura su 7 giorni. In quest'ultimo caso resta fermo il diritto del lavoratore al riposo settimanale nei tempi e nei modi stabiliti dalla legge.

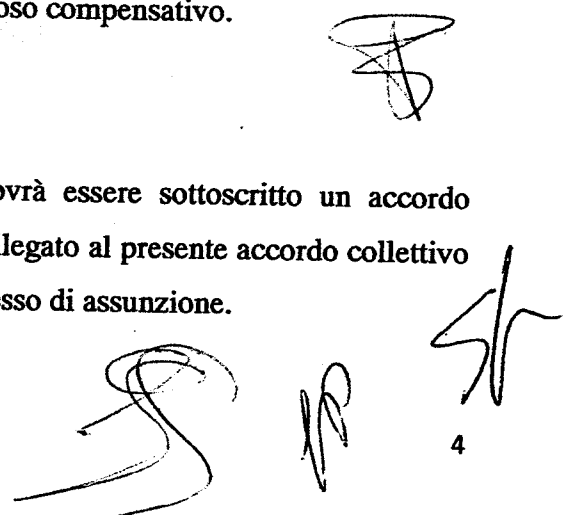
Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici previsti dal CCNL Tessili Abbigliamento Moda, l'azienda ha facoltà di organizzare per ciascun lavoratore che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.

In occasione di festività, ricorrenze o saldi di stagione, nonché vendite promozionali ed operazioni a premio, ovvero nei primi tre anni di attività del punto vendita, i lavoratori part-time potranno svolgere un orario superiore a quello contrattuale ma, in ogni caso, non oltre l'orario normale di lavoro ossia quello previsto dal contratto collettivo di riferimento. A fronte della maggiore prestazione i lavoratori hanno diritto a corrispondenti ore di riposo compensativo.

TRANSAZIONI INDIVIDUALI

Le parti concordano che con ciascun lavoratore assunto dovrà essere sottoscritto un accordo transattivo, sulla base dello schema concordato tra le parti ed allegato al presente accordo collettivo e che la firma dell'accordo costituisce parte integrante del processo di assunzione.

MONITORAGGIO E CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA



Handwritten signatures and a page number '4' are present at the bottom right of the page.

Preso atto del fatto che quanto si concorda in questa sede è suscettibile di applicazione in una realtà che si frammenta in numerose situazioni altamente diversificate tra loro, le parti concordano sulla necessità di prevedere momenti di verifica dello stato dell'applicazione dell'accordo, con la possibilità di adattare alcune parti di esso alle eventuali diverse esigenze scaturenti dalla concreta attuazione.

Le parti, riconfermano l'impegno dell'accordo del 16 luglio 2012 finalizzato all'assunzione dei lavoratori attualmente con contratto di associazione in partecipazione, con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In riferimento ai lavoratori in forza con contratto di associazione in partecipazione ed assunti con contratto di apprendistato, l'azienda si impegna sin d'ora alla loro conferma nell'organico aziendale alla scadenza del periodo di apprendistato.

Tuttavia, tenuto conto delle dichiarazioni fatte dal nuovo Governo sull'intenzione di modificare la legge 92/2012, al fine di evitare che tali modifiche possano incidere sulla competitività aziendale e sulla stabilità di quanto previsto dal presente accordo mettendo a rischio i posti di lavoro della catena goldenpoint, le parti convengono fin d'ora che, qualora siano proposte modifiche legislative o vengano fornite interpretazioni idonee ad attenuare l'attuale restrittivo quadro giuridico di riferimento sulle associazioni in partecipazione, si incontreranno tempestivamente per individuare soluzioni organizzative e/o contrattuali idonee a garantire la competitività dell'azienda in termini di costo del lavoro.

EFFICACIA E DURATA

Il presente accordo ha efficacia per tutto il personale operante in tutta la rete vendita goldenpoint ed ha una durata triennale con decorrenza dalla data delle assunzioni. Il contratto si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

FEMCA CISL Sergio Spiller

FILCTEM CGIL Stefania Pomante

UILTEC UIL Carmelo Prestileo

GOLDEN LADY COMPANY SPA Federico Destro

