



ESSELUNGA

Estratto della contrattazione aziendale

(nel periodo in cui si sono realizzati Accordi Regionali (AIR), sono riportati i testi delle intese riferite alla Lombardia)

<i>POLITICHE GENERALI – INVESTIMENTI – RISTRUTTURAZIONI – SVILUPPO</i>	7
(CIA 1974)	7
(CIA 1978)	7
(CIA 1981)	7
(CIA 1985)	8
(Verbale di Accordo 16.09.2005)	9
<i>RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE</i>	10
(CIA 1981)	10
(CIA 1985)	10
(Verbale 22.12.1988)	11
(Verbale di riunione 14.04.1989)	11
(AIR 31.07.1992).....	12
(AIR 19.06.1997).....	14
(Chiarimenti AIR 19.06.1997 – 11.09.1997)	15
(CIA 2004)	15
<i>CLASSIFICAZIONE – INQUADRAMENTO</i>	16
(CIA 1971)	16
(CIA 1974)	17
(Verbale di Accordo 11.12.1974)	20
(CIA 1978)	20
(Appendice del CIA per Specialisti – 28.10.1981)	21
(Verbale di Accordo 26.03.1982)	21
(Verbale di Accordo 8.04.1982)	21
(Verbale di Accordo 22.06.1983)	22
(CIA 1985)	22
(Verbale di Accordo 19.06.1985)	33
(Verbale di Accordo 21.11.1985)	33
(CIA 2004)	37
<i>FORMAZIONE PROFESSIONALE</i>	38
(CIA 1981)	38
(CIA 1985)	38
<i>AZIONI POSITIVE – PARI OPPORTUNITA’</i>	38
(CIA 2004)	38
<i>MERCATO DEL LAVORO</i>	39
(CIA 1978)	39
(AIR 31.07.1992).....	39
<i>CONTRATTI A TERMINE</i>	39

(CIA 1978)	39
PART TIME	40
(CIA 1971)	40
(CIA 1974)	40
(Comunicazione aziendale – 11.12.1974)	41
(CIA 1978)	41
(CIA 1981)	41
(CIA 1985)	41
(AIR 31.07.1992).....	42
(CIA 2004)	42
CONTRATTI FORMAZIONE E LAVORO	45
(CIA 1985)	45
(AIR 31.07.1992).....	45
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - NASTRO ORARIO – ORARIO DI LAVORO - ORGANICI	46
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – NASTRO ORARIO	46
(CIA 1971)	46
(CIA 1974)	46
(Integrazioni CIA 1974 – 4.04.1975)	46
(CIA 1978)	46
(CIA 1981)	47
(Verbale di Accordo 7.04.1983)	47
(Verbale di Accordo 19.06.1985)	48
(CIA 1985)	48
(Verbale di Accordo 19.06.1985)	49
(Verbale di Accordo 21.11.1985)	49
(AIR 31.07.1992).....	49
(AIR 19.06.1997).....	50
(CIA 2004)	51
(Verbale di incontro – 5.10.2006)	58
ORARIO DI LAVORO	59
(CIA 1978)	59
(CIA 1985)	59
(Verbale di Accordo 19.06.1985)	60
(Verbale di Accordo 21.11.1985)	60
(AIR 31.07.1992).....	61
(AIR 19.06.1997).....	61
(Protocollo Regionale 10.11.1999)	61

(CIA 2004)	62
(Verbale di incontro 15.06.2005)	64
ORGANICI	65
(CIA 1971)	65
(Verbale di Accordo 11.12.1974)	65
(CIA 1978)	65
(CIA 1981)	65
(CIA 1985)	66
(AIR 31.07.1992).....	66
LAVORO FESTIVO	67
(Verbale di Accordo 23.11.1983)	67
(CIA 1985)	67
(CIA 2004)	67
SALARIO	69
(CIA 1971)	69
(CIA 1974)	69
(CIA 1978)	69
(CIA 1981)	70
(CIA 1985)	70
(Appendice CIA 1985)	71
(AIR 31.07.1992).....	72
(AIR 19.06.1997).....	73
(Chiarimenti AIR 19.06.1997 – 11.09.1997)	75
(Verbale di Accordo 6.11.1998)	82
(CIA 2004)	82
DIRITTI	87
MALATTIA – INFORTUNIO – MATERNITA'	87
(CIA 1971)	87
(CIA 1974)	87
(Integrazioni CIA 1974 – 11.12.1974)	87
(CIA 1978)	87
(CIA 1981)	87
(CIA 1985)	88
(CIA 2004)	88
LIBRETTO SANITARIO	89
(CIA 1974)	89
(Integrazioni CIA 1974 – 4.04.1975)	89
(Verbale di Accordo 19.06.1985)	89

DIRITTO ALLO STUDIO	89
(CIA 1974)	89
(Integrazioni CIA 1974 – 11.12.1974)	89
(CIA 1978)	89
CONGEDI PARENTALI E FORMAZIONE CONTINUA	90
(CIA 2004)	90
ACQUISTI DEL PERSONALE	90
(Verbale di Accordo 19.06.1985)	90
PREVIDENZA INTEGRATIVA	90
(CIA 2004)	90
AMBIENTE – SALUTE – SERVIZI SOCIALI - SICUREZZA	91
(CIA 1974)	91
(Integrazioni CIA 1974 – 4.04.1975)	91
(CIA 1978)	92
(CIA 1981)	92
(CIA 1985)	92
(AIR 31.07.1992).....	92
(Protocollo Regionale 10.11.1999).....	92
(CIA 2004)	93
MENSA	93
(CIA 1974)	93
(Integrazioni CIA 1974 – 11.12.1974)	93
(Integrazioni CIA 1974 – 4.04.1975)	93
(CIA 1978)	94
(CIA 2004)	94
SICUREZZA	95
(AIR 31.07.1992).....	95
APPALTI	98
(CIA 1974)	98
(Integrazioni CIA 1974 – 11.12.1974)	98
(CIA 1978)	98
ANZIANITA'	99
(CIA 1971)	99
(Comunicazione aziendale 13.07.1974)	99
DIRITTI SINDACALI	100
(CIA 1974)	100
(CIA 1978)	100
(CIA 1981)	100

(CIA 1985)	101
(AIR 19.06.1997).....	101
(Protocollo Regionale 10.11.1999).....	101
(Lettera Azienda 10.11.1999).....	102
(CIA 2004)	102
<i>SEDI – DEPOSITI.....</i>	<i>104</i>
(CIA 1978)	104
(Verbale di Accordo 23.03.1979)	104
(CIA 1981)	104
(Protocollo aggiuntivo 11.04.1981).....	104
(AIA 1985)	105
(Verbale di Accordo 21.11.1985)	105
(AIR 31.07.1992).....	105
<i>SFERA DI APPLICAZIONE.....</i>	<i>111</i>
(CIA 1985)	111
(AIR 31.07.1992).....	111
(Verbale di Accordo 23.12.1992)	111
(Lettera OO. SS. - 21.12.1992).....	112
(Lettera Azienda - 8.01.1993)	112
(AIR 19.06.1997).....	112
(Verbale di Accordo 30.09.1997)	112
(Verbale di Accordo 5.11.1998).....	112
(Verbale di incontro 9.12.2002)	113
(Verbale di incontro 29.11.2004)	113
(CIA 2004)	114
(Verbale di incontro 15.06.2005)	114

POLITICHE GENERALI – INVESTIMENTI – RISTRUTTURAZIONI – SVILUPPO

(CIA 1974)

Premesso che le OO. SS. sono interessate alla attuazione di una politica strutturale dei prezzi finalizzata al loro contenimento ed alla salvaguardia del potere di acquisto del salario dei lavoratori, impegnano l'Azienda all'adozione delle necessarie misure volte al conseguimento di questo obiettivo.

In questo contesto l'Azienda si impegna a comunicare preventivamente alle OO. SS. stipulanti il presente Accordo gli eventuali piani di sviluppo e di ristrutturazione; le OO. SS. hanno preso atto di quanto comunicato in argomento dall'Azienda nel corso della trattativa, riassunto nel documento allegato.

Nel caso di ristrutturazione l'Azienda manterrà i livelli di occupazione, salariali e di professionalità conseguiti dai lavoratori.

Ciò premesso, i problemi della condizione lavorativa eventualmente emergenti dalla ristrutturazione a vari livelli saranno trattati dalle OO. SS. (Consiglio dei Delegati, OO. SS., nazionali e provinciali) e la Direzione aziendale al fine di concordare quanto necessario per evitare gli effetti obiettivamente negativi nelle prestazioni dei lavoratori.

(CIA 1978)

L'Azienda è disponibile ai confronti richiesti dalle OO. SS. a livello nazionale e territoriale relativamente a investimenti, processi di sviluppo, nuovi insediamenti che possono, tra l'altro, incrementare i livelli occupazionali.

L'Azienda è attualmente nella condizione tecnico-organizzativa per dar vita a nuovi punti di vendita corrispondenti ad un incremento occupazionale di circa mille unità, rispetto agli attuali livelli.

Quanto sopra è ovviamente subordinato al rilascio delle necessarie autorizzazioni in ordine alle quali l'Azienda richiede impegni reali da parte delle OO. SS. Tali impegni verranno assunti dalle OO. SS. nell'ambito delle linee autonomamente definite dal movimento sindacale unitario.

A questo proposito le OO. SS. ribadiscono il proprio impegno a sviluppare i necessari confronti con le controparti e con i pubblici poteri per avviare una profonda trasformazione del settore commerciale.

Politica dei prezzi

L'Azienda si impegna a consolidare e migliorare la politica dei prezzi al fine di favorire il contenimento degli stessi e la loro costante competitività con particolare riguardo ai prodotti alimentari di prima necessità. A questo riguardo l'Azienda si impegna a definire con le OO. SS. un paniere di prodotti alimentari a prezzi calmierati. Le parti si incontreranno entro due mesi dalla data di stipula del presente Accordo per definire composizione e modalità di attuazione.

Approvvigionamenti

L'Azienda si impegna ad attuare politiche di acquisto che, a parità di prezzo e di qualità, privilegino il mercato nazionale nonché le forme associate o cooperative, nell'intento di favorire il superamento di forme anomale di intermediazione.

(CIA 1981)

Sviluppo aziendale

L'Azienda si impegna a fornire periodiche e dettagliate informazioni sui programmi di sviluppo ed investimento anche in riferimento ai rapporti con le altre aziende del settore.

Politiche commerciali e di approvvigionamento

L'Azienda si impegna ad attuare una politica commerciale e di approvvigionamento tendente a d un rapporto diretto con la produzione, con particolare attenzione alle forme cooperative ed associate ed ai mercati locali. Quanto sopra ai fini di un reale superamento dell'intermediazione, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità-prezzo.

Calmiere

Con riferimento a particolari ricorrenze annuali, laddove le OO. SS. a livello regionale ne ravvisino l'opportunità, nell'interesse dei consumatori, l'Azienda si dichiara disponibile a studiare unitamente alle stesse, la composizione di un gruppo di prodotti particolarmente calmierati.

(CIA 1985)

Premessa

Quale premessa generale al rinnovo del CIA, le parti convengono di sviluppare un più avanzato sistema di relazioni sindacali tale da consentire un'ampia convergenza sugli obiettivi strategici aziendali, tenuto conto che il raggiungimento degli stessi non può prescindere da un consistente incremento di efficienza e produttività, da un più razionale utilizzo degli impianti, da un effettivo miglioramento del servizio alla clientela, nonché da un reale miglioramento delle condizioni di lavoro, sia in termini di orari che di prestazioni.

Sviluppo ed occupazione

L'Azienda ribadisce il proprio impegno nel perseguire una sempre più efficace politica dei prezzi, anche con riferimento al comune obiettivo della lotta all'inflazione.

A tal fine l'Azienda si ritiene impegnata nell'attuazione di un qualificato programma di investimenti che prevede nei prossimi tre-quattro anni uno stanziamento di circa 161 miliardi ed un piano di sviluppo che prevede l'apertura di 12 punti di vendita.

La realizzazione del suddetto piano consentirà la creazione di circa 1.000 posti di lavoro, servizi compresi.

Quanto sopra si intende ovviamente subordinato al rilascio delle necessarie autorizzazioni, sia per quanto concerne i tempi che la quantità degli insediamenti.

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e vista la notevole consistenza degli investimenti previsti, le OO. SS. si impegnano, coerentemente, a fornire un positivo apporto al programma dell'Azienda, nell'ambito dei confronti territoriali sui programmi che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei sindacati territoriali attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione.

Inoltre l'Azienda si dichiara impegnata a privilegiare precise scelte indirizzate all'ammodernamento degli impianti nei depositi, attraverso l'ampliamento del Centro di Distribuzione, più avanzati processi di meccanizzazione e più efficienti metodi di movimentazione delle merci, nonché delle attrezzature nelle unità di vendita, mediante l'impiego di nuovi e più moderni supporti tecnici per il miglioramento del ciclo di rifornimento delle merci e della loro commercializzazione.

Politiche commerciali e di approvvigionamento

L'Azienda conferma l'impegno ad attuare una politica commerciale e di approvvigionamento tendente ad un rapporto diretto con la produzione, con particolare attenzione alle forme cooperative ed associate ed ai mercati locali.

Quanto sopra ai fini di un reale superamento dell'intermediazione, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità/prezzo.

(Verbale di Accordo 16.09.2005)

Il giorno 16.09.2005 in Firenze si sono incontrati:

- Per Billa AG (*omissis*)
- Per Esselunga SpA (*omissis*)
- Per le Segreterie Nazionali delle OO. SS. (*omissis*)
- Per le Strutture Territoriali (*omissis*)

Per esperire la procedura prevista dall'art. 47 , legge 428/90 così come modificato dal DLgs n. 18 del 02/02/2001 in seguito alla comunicazione del 05/09/2005 ed alle successive richieste di incontro delle OO. SS.

Premesso che:

- Billa AG, con sede secondaria in Italia a Milano via dei Missaglia 97 Ed. A1, ha la disponibilità del ramo d'azienda sita in Pisa via Cisanello;
- Esselunga SpA, con sede in Milano via Vittor Pisani 20, ha la disponibilità dei rami d'azienda siti in Milano via Amoretti 4/6, viale Ungheria 12 e via Bergamo 10;
- Su richiesta delle OO. SS. sono state avviate le procedure di consultazione previste dalle predette norme.

Tutto ciò premesso, Billa AG ed Esselunga SpA hanno illustrato le ragioni che hanno portato alla decisione di effettuare operazioni di reciproca cessione ed acquisizione di rami d'azienda.

Billa AG cederà ed Esselunga SpA acquisirà il ramo d'azienda relativo al punto vendita di Pisa via Cisanello.

Esselunga cederà e Billa AG acquisirà il ramo d'azienda relativo ai punti vendita di Milano via Amoretti, viale Ungheria e, entro il termine ultimo del 31.12.2008, via Bergamo.

A decorrere dalla data di efficacia giuridica della cessione, non prima che siano decorsi 25 giorni dalla data di comunicazione della procedura, Esselunga SpA prenderà in carico, senza soluzione di continuità i lavoratori di Billa AG, attualmente occupati presso il punto di vendita di Pisa via Cisanello, garantendo loro il trattamento economico normativo previsto, oltre che dal CCNL, dalla propria contrattazione integrativa aziendale per le nuove realtà. In deroga a detta CIA, solo per il personale oggetto del presente trasferimento, l'erogazione del Premio Aziendale previsto per le nuove realtà, avverrà dopo 24 mesi dalla data di acquisizione.

Esselunga SpA provvederà altresì ad assicurare al proprio personale operante presso i citati punti vendita di Milano, oggetto della cessione, il trasferimento ad altre unità della propria catena.

Con la sottoscrizione del presente Accordo, le parti considerano esperite le procedure previste dall'art. 47 della legge 428/90 nonché dall'art. 2112 codice civile e successive modifiche ed integrazioni.

RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE

(CIA 1981)

L'Azienda ritiene che le informazioni di cui ai punti seguenti debbano avere carattere preventivo e tali da consentire un tempestivo confronto. Deroghe a tale principio saranno determinate dalle caratteristiche di riservatezza che per loro natura talune iniziative aziendali debbono avere, quali ad esempio, i problemi societari, le acquisizioni immobiliari e tutte le iniziative che possono avere interesse per la concorrenza.

Le informazioni avverranno a diversi livelli ed in particolare

annualmente

Livello nazionale: le informazioni di rilevanza generale che abbiano riguardo al gruppo nel suo complesso. Il contenuto di tale informazione riguarderà i programmi di investimento e di sviluppo, la struttura della rete di vendita, la presenza sul mercato, le innovazioni tecnologiche, l'andamento dell'esercizio e, più in generale, tutti quei programmi che abbiano rilevanza nazionale.

semestralmente

Livello regionale: le informazioni che presentino una rilevanza o specificità territorialmente delimitata o che necessitino di un confronto e verifica a livello regionale, con riferimento ad eventuali programmi di decentramento (appalti) e ad iniziative di formazione professionale.

Fatti salvi i motivi di riservatezza sopra indicati, saranno oggetto di informazione a livello regionale i programmi che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei sindacati regionali anche attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione.

Livello delle singole unità: le informazioni che attengono a situazioni specifiche delle unità interessate, con particolare riferimento alla adeguatezza della forza lavoro, ai processi organizzativi, all'organizzazione del lavoro e all'andamento dell'unità.

Occupazione

L'Azienda fornirà informazioni dettagliate sulla struttura dell'occupazione. Si dichiara altresì disponibile a pubblicizzare, attraverso comunicazioni interne, le posizioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di piazza.

(CIA 1985)

Diritto di informazione

Le parti convengono che le informazioni di cui ai punti seguenti debbano avere carattere preventivo, tale da consentire un tempestivo confronto.

Deroghe a tale principio saranno determinate dalle caratteristiche di riservatezza che, per loro natura, talune iniziative aziendali devono avere, quali ad esempio, i problemi societari, le acquisizioni immobiliari e tutte le iniziative che possono avere interesse per la concorrenza.

Le informazioni avverranno a diversi livelli ed in particolare:

- a livello nazionale: annualmente verranno fornite le informazioni di rilevanza generale che riguardano l'Azienda nel suo complesso. Il contenuto di tale informazione riguarderà i programmi di investimento e di sviluppo, la struttura della rete di vendita, la presenza sul mercato, le innovazioni tecnologiche, l'andamento dell'esercizio, e, più in generale, tutti quei programmi che abbiano rilevanza nazionale.

L'Azienda fornirà informazioni dettagliate sulla struttura dell'occupazione. Si dichiara altresì disponibile a pubblicizzare, attraverso comunicazioni interne, le posizioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di piazza.

- a livello territoriale: semestralmente verranno fornite le informazioni che presentano una rilevanza o specificità territorialmente delimitata o che necessitano di un confronto e verifica a

livello territoriale, con riferimento ad eventuali programmi di decentramento (appalti) e ad iniziative di formazione professionale. Fatti salvi i motivi di riservatezza sopraindicati, saranno oggetto di informazione a livello territoriale i programmi che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei Sindacati territoriali anche attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione.

- a livello delle singole unità: verranno fornite le informazioni che attengono a situazioni specifiche delle unità interessate, con particolare riferimento all'inserimento di nuove tecnologie, all'adeguatezza della forza lavoro, ai processi organizzativi, all'organizzazione del lavoro ed all'andamento dell'unità.

L'Azienda si impegna a presentare, nell'ambito del diritto di informazione, nelle sedi sindacali competenti, un documento dal quale risulterà ripartito per regioni, il piano dei nuovi insediamenti. Nello stesso documento verranno evidenziati gli ulteriori investimenti inerenti l'inserimento di nuove tecnologie, unitamente all'impiego di nuova manodopera.

Al fine di consentire una ulteriore e più concreta applicazione delle norme relative al diritto di informazione, si conviene la costituzione di un organismo tecnico (commissione).

Tale organismo, che ha lo scopo di rendere più agevole il confronto tra le parti in ordine al diritto di informazione, non avrà compiti di carattere contrattuale.

(Verbale 22.12.1988)

Esselunga, pur confermando problemi relativi a difficoltà gestionali e a quelle derivanti dal costo del lavoro, ritiene decaduta la soluzione pregiudiziale già in precedenza annunciata alle OO. SS. e concretizzata nella denuncia delle 904 eccedenze.

Di conseguenza l'azienda si dichiara disponibile ad entrare nel merito del negoziato per il rinnovo del CIA per affrontare e risolvere, nell'ambito dello stesso, i problemi sopra richiamati.

Le OO. SS. prendono atto della dichiarazione dell'azienda e si dichiarano a loro volta disponibili, per quanto le riguarda, ad un confronto di merito funzionale al rinnovo del CIA e che contestualmente dia risposta agli squilibri denunciati, che saranno oggettivamente verificati.

Le parti convengono che nell'ambito della trattativa, che viene ritenuta il mezzo idoneo per la ricerca e la definizione delle relative soluzioni, valuteranno l'opportunità di realizzare, senza pregiudiziali, interventi e strumentazioni integrative che venissero congiuntamente valutate appropriate.

Si conviene altresì che il negoziato si sviluppi a partire dall'Accordo Integrativo del 1985, con particolare riferimento al tema dell'orario di lavoro.

Per quanto attiene la decorrenza del nuovo accordo, l'azienda ne riconosce la validità ai fini economici dall'1.1.1988, fermo restando che la soluzione per la relativa copertura economica sarà oggetto di definizione nell'ambito del rinnovo del CIA.

Le parti si impegnano a ricostituire nel territorio corretti ed equilibrati rapporti sindacali sulla base delle norme contrattuali in vigore.

Si conviene infine che a partire dal prossimo mese di gennaio riprenderà la trattativa la cui data verrà concordata a breve tra le parti. In tale contesto l'azienda fornirà alle OO. SS. una posizione organica sulla piattaforma e sulle problematiche aziendali.

(Verbale di riunione 14.04.1989)

Il giorno 14.04.1989, presso il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Dott. L. Ielo e della Dott.ssa C. Valenti, formalmente convocate, sono intervenute le parti sociali direttamente interessate alla situazione della Società Esselunga di Milano. Sono presenti: *(omissis...)*

Premesso

- che le OO. SS. hanno chiesto l'intervento del Ministero del lavoro per sbloccare la tensione venutasi a determinare tra le Parti sociali in occasione del rinnovo del CIA;
- che il Ministero, considerata la registrata mancanza di convergenza fra le Parti sociali, ha approfondito inizialmente gli aspetti relativi al raffreddamento dei conflitti di lavoro, al fine di eliminare o comunque di attenuare, le forme di attrito determinatesi tra le Parti e di conferire alle relazioni industriali un maggiore grado di certezza;

Tutto ciò premesso, le Parti a definizione totale della controversia al fine di ricondurre a tranquillità il clima aziendale, concordano quanto segue:

la Società, pur ribadendo la necessità di dover correttamente dimensionare l'organico dell'azienda (sdrammatizzando il problema degli esuberanti) in funzione della competitività richiesta dal mercato, dichiara la sua disponibilità a trattare i temi contenuti nella piattaforma sindacale e qualora si evidenziasse la necessità, ad adottare gli strumenti legislativi previsti dalla normativa vigente in materia di occupazione.

Il Ministero ritiene opportuno estendere un invito alle Parti a riprendere la trattativa presso la sede naturale sindacale.

Le Parti, accettando l'invito ministeriale, dichiarano che con il superamento nei termini suddetti si intende rimossa ogni qualsiasi pregiudiziale di carattere negoziale e si impegnano a procedere nell'ambito già dichiarato al tavolo, ad una rapida conclusione della trattativa per il rinnovo del CIA.

(AIR 31.07.1992)

Quale premessa generale al presente AIR, le parti, nel riconoscere e confermare l'importanza del ruolo delle relazioni sindacali, basate sulla correttezza ed il rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità, convengono sulla necessità di sviluppare un sistema di relazioni sindacali moderno ed efficiente, in grado di consentire il definitivo superamento dell'attuale scenario conflittuale a favore di più costruttive dinamiche di confronto. Le relazioni sindacali per quanto riguarda i punti del presente Accordo faranno capo ai C.d.A./RSA e OO. SS., che saranno indicate più avanti nel testo come "le parti".

Le parti richiamano e riconfermano quanto definito nei precedenti Accordi in materia di relazioni sindacali, diritti di informazione e diritti sindacali. Su tali materie le parti si impegnano ad armonizzare in un unico testo le intese esistenti.

In tale contesto convengono sull'opportunità di costituire il "Comitato di osservazione regionale" che, senza compiti di carattere negoziale, avrà lo scopo di rendere più agevole il confronto tra le parti.

Contenzioso

Le parti, in considerazione del confronto costruttivo in atto al fine di superare il contenzioso in essere, convengono:

1) Ricorsi ex art. 28 L. 300/70

Accertato che le varie procedure sono tuttora pendenti in diversi stadi e gradi, le stesse devono essere abbandonate nello stato di fatto e di diritto in cui si trovano alla data odierna.

Ciò premesso, le parti si danno atto che le controversie che hanno dato origine alle azioni di cui sopra hanno trovato composizione nell'Accordo sottoscritto.

In particolare per quanto riguarda il contenzioso insorto in merito al lavoro straordinario, le parti lo intendono risolto facendo riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL.

2) Cause per scatti di anzianità e contingenza sulla 14ma

Le parti si danno atto dell'avvenuta definizione del contenzioso pendente nei diversi gradi di giudizio in merito agli scatti di anzianità al personale assunto prima del compimento del 21mo anno ed in merito al recupero della contingenza sulla 14ma mensilità.

Ribadiscono inoltre la validità di quanto in materia disposto dal vigente CCNL. Pertanto tutte le cause anzidette saranno abbandonate e le OO. SS., per il futuro, non patrocineranno né direttamente né indirettamente, vertenze analoghe. A fronte di cause intraprese da singoli lavoratori, l'Azienda si riserva il diritto di ripetere la contingenza sulla 14ma mensilità.

Allegato Verbale 19.12.1991

In riferimento alle cause per scatti di anzianità e contingenza sulla 14ma, richiamato quanto previsto dall'Ipotesi dell'AIR per la Lombardia di data odierna, l'Azienda e le OO. SS. convengono di definire le singole posizioni attraverso conciliazioni individuali.

Le intese di cui sopra saranno sottoscritte sulla base dei seguenti punti:

1. L'Azienda rinuncia alla ripetizione della contingenza corrisposta sulla 14ma mensilità e si obbliga a restituire gli importi recuperati a tale titolo.
2. I giudizi pendenti vengono abbandonati e lasciati estinguere con espressa rinuncia delle parti alle statuizioni già rese.
3. Fatti salvi gli importi già riconosciuti dalle sentenze a titolo "scatti di anzianità", l'Azienda rinuncia a ripetere gli importi corrisposti in base a statuizioni già rese. (anche in punto liquidazione spese).
4. Il lavoratore rinuncia per il futuro a qualsiasi pretesa che possa comunque trovare origine dall'applicazione delle norme contrattuali e di legge in tema di decorrenza dell'anzianità utile ai fini della concessione degli scatti di anzianità.
5. L'esborso complessivo da parte dell'Azienda per la definizione delle conciliazioni in oggetto, viene determinato in circa lire 200.000.000, rapportate a circa 100 conciliazioni individuali, comprensive di quanto sarà restituito dall'Azienda in base al punto 1.

Le OO. SS. si impegnano anche per conto dei loro legali a non assistere i lavoratori che non dovessero aderire alla conciliazione delle vertenze sulla base di quanto previsto dal presente Verbale.

- 3) Provvedimenti disciplinari con adozione di sanzioni conservative collegati ad iniziative sindacali di sostegno della richiesta di rinnovo del CIA

Per quanto concerne i provvedimenti disciplinari, sia pendenti dinanzi alla Magistratura del Lavoro, sia pendenti dinanzi all'Uplmo, l'Azienda, a conferma della volontà di improntare ad un clima diverso il confronto con le OO. SS., pur ritenendo di non aver abusato del potere disciplinare, revoca i provvedimenti disciplinari in questione e rinuncia ad azioni giudiziarie di tipo risarcitorio collegate all'azione sindacale.

Conseguentemente tutte le azioni promosse dalle parti ed aventi per oggetto la revoca o il conferimento di sanzioni disciplinari verranno abbandonate.

Parimenti un'apposita Commissione paritetica esaminerà, ai fini della revoca, i provvedimenti della suddetta natura per i quali non è stata proposta alcuna impugnazione.

- 4) Azioni penali

Le parti si impegnano a rimettere tutte le querele presentate contro dirigenti, delegati sindacali e/o lavoratori nonché contro funzionari e dirigenti della Società in relazione a episodi collegati ad iniziative sindacali di sostegno alla richiesta di rinnovo del CIA. Per fatti analoghi, nel caso di procedimenti giudiziari conseguenti a denunce presentate dalle parti, le stesse si impegnano a non costituirsi parte civile.

- 5) Ricorso al T.A.R. Lombardia

Il ricorso al T.A.R. Lombardia di impugnazione del provvedimento del Comune di Milano concernente gli orari di apertura dei negozi, viene abbandonato.

- 6) Controllo a distanza dell'attività dei lavoratori

La Società, le OO. SS. e le RSA/C.d.A., rinunciano ad ogni azione ex art. 4 legge 300/70 relativa alle installazioni e al mantenimento delle apparecchiature anti rapina ed alle procedure in essere relative al controllo delle operazioni di cassa.

Le parti si danno atto della necessità di procedere alla realizzazione di un accordo sull'utilizzo degli scanner e delle relative procedure informatiche dei registratori di cassa, da stipulare entro la definitiva stesura del presente Accordo. (*omissis – vedi in SICUREZZA*)

La stipulazione dell'accordo sugli scanner sarà condizione necessaria per l'attuazione e ratifica definitiva del presente Accordo.

Per quanto attiene la definizione dell'accordo ex art. 4 legge 300/70 sull'applicazione delle procedure informatiche alle casse, le OO. SS. si impegnano a non promuovere direttamente o indirettamente iniziative presso gli organi di controllo e/o l'autorità giudiziaria per quanto attiene ad eventuali correlazioni tra gli argomenti in oggetto e l'art. 4 legge 300/70.

Tutte le conciliazioni e le rinunce previste nel presente Accordo si intendono con totale compensazione delle spese legali.

(AIR 19.06.1997)

Contenzioso 16 ore

Al fine di risolvere il contenzioso in atto relativo alle 16 ore, si conviene quanto segue.

- A)** Al personale in forza alla data della stipula del presente Accordo, per il quale le ferie sono calcolate su 6 giorni settimanali e la cui spettanza complessiva ammonta a 30 giorni all'anno (26 giorni di ferie contrattuali previste dal CCNL più 4 giorni di ex festività considerate come ferie aggiuntive dal CIA 14.01.1978) sono riconosciute, a decorrere dal 1.01.998, 5 ore e 20 minuti all'anno come permessi retribuiti. Per il personale assunto dalla data di stipula del presente Accordo, tali ore verranno riconosciute dopo 12 mesi di anzianità di servizio. In fase di prima applicazione, per detti dipendenti, la decorrenza di tale trattamento sarà dal 1.01.1999.
- B)** Al personale in forza alla data della stipula del presente Accordo non interessato dal punto precedente e con esclusione di tutti coloro che hanno goduto dei benefici previsti dall'Accordo 9.01.1997 (transazione delle ferie aggiuntive per i dipendenti con oltre 10 anni di anzianità aziendale) verrà riconosciuto un importo una tantum di L. 300.000 lorde. Il periodo di riferimento e le modalità di erogazione sono quelle previste dal capitolo "una tantum" del presente Accordo. Tale importo si intende escluso dal Tfr ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29.05.1982 n. 297, nonché della retribuzione normale e di fatto di cui agli artt. 113 e 155 del CCNL 3.11.1994 e da ogni altro tipo di ricalcolo retributivo.
- C)** Tutte le cause pendenti in tema di 16 ore, compresi eventuali ricorsi già depositati e che non fossero ancora notificati ad oggi, verranno abbandonate con rinuncia reciproca a tutte le domande proposte da formalizzare in specifiche conciliazioni individuali in sede sindacale entro il mese di settembre 1997. Le spese legali si intendono compensate tra le parti.
- D)** Verranno conteggiate in detrazione dai trattamenti economici di cui al punto B) gli importi già corrisposti da Esselunga nelle cause Pretore Anastasio n. 507 del 24.01.1997, Pretore Mascarello sentenza n. 669 del 19.02.1997. Si dà atto tuttavia che Esselunga rinuncia a ripetere le spese liquidate nelle due sentenze, già corrisposte ai legali dei ricorrenti.

(*omissis*) Resta inteso che nel caso in cui un dipendente tra quelli interessati dal capitolo "contenzioso 16 ore" del presente Accordo, non intendesse aderire alla rinuncia alle domande proposte in giudizio come previsto dal capitolo stesso, non beneficerà di alcuno dei trattamenti economici e normativi previsti dal presente Accordo. Eventuali cifre erogate, verranno immediatamente trattenute.

Le parti ribadiscono quanto già affermato nei precedenti Accordi in materia di relazioni sindacali, con particolare riferimento alle previsioni in materia di diritto di informazione. (*omissis - vedi in DIRITTI SINDACALI*)

Nota a verbale

Resta inteso che ogni trattamento economico-normativo previsto dal presente Accordo, per quanto riguarda il personale occupato con un rapporto di lavoro a tempo parziale, è da intendersi attribuito secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa contrattuale.

(Chiarimenti AIR 19.06.1997 – 11.09.1997)

- 1) I sei mesi previsti al punto 3) del capitolo “relazioni sindacali”, si intendono espressi in full time equivalenti.
- 3) In relazione al verbale di accordo redatto in data 9.01.1997 presso l'ufficio del Pretore di Milano dott.ssa Chiavassa e relativo al contenzioso sulle ferie aggiuntive per i lavoratori con oltre 10 anni di anzianità, si stabilisce che le giornate di ferie riconosciute al punto B) dello stesso verbale, possono essere fruite dagli interessati anche con effetto immediato.

(CIA 2004)

Le parti confermano la necessità di consolidare un sistema di relazioni sindacali univoco di riferimento nel confronto negoziale a tutti i livelli (nazionale, regionale, territoriale o di singolo insediamento).

A tal fine si conviene di strutturare un sistema di informazioni da parte aziendale, secondo una logica di competenza per territorio e materia ed a carattere periodico, che si individua, di norma, in una volta all'anno ed in ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse, così da consentire, ove necessario, l'apertura di un confronto tra le parti.

A livello nazionale, è prevista l'informazione ed il relativo confronto sulle prospettive di sviluppo dell'Azienda, sulle strategie aziendali, sull'andamento economico, sull'evoluzione delle logiche commerciali, sui programmi di ristrutturazione e riorganizzazione, sugli appalti e sulla terziarizzazione, sul mercato del lavoro (CFL, apprendistato, contratti a termine, lavoro interinale, parasubordinato ed altre analoghe tipologie), sull'innovazione tecnologica e relativi programmi di attuazione, sulla struttura dell'occupazione e sue dinamiche, sul Salario Variabile, sui programmi di formazione ed addestramento, sull'andamento e sui risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali, sulle pari opportunità e sull'ambiente e salute.

A livello regionale, è prevista l'informazione ed il relativo confronto relativamente alle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale ed organizzativa dei singoli territori.

A livello territoriale o di singolo insediamento, è prevista l'informazione ed il relativo confronto relativamente all'organizzazione del lavoro, agli organici ed alla loro composizione, all'attuazione degli accordi vigenti in materia di riduzione e distribuzione dell'orario di lavoro, al lavoro in orario supplementare e straordinario con le modalità previste dal CCNL, all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute, all'occupazione, ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive ed ai dati relativi all'andamento del Salario variabile.

Quanto sopra stabilito dovrà tener conto delle caratteristiche di riservatezza connesse alla natura di talune iniziative aziendali, quali ad esempio i problemi societari, le acquisizioni immobiliari e tutte le iniziative di possibile interesse per la concorrenza.

CLASSIFICAZIONE – INQUADRAMENTO

(CIA 1971)

	Parametro	
Punti di vendita		
Addette ai registratori di cassa e rifornimento banchi	121	Per 18 mesi
	125	Per 36 mesi
Sorveglianti	132	Per 24 mesi
Addette ai rimborsi	135	successivamente
Banconiere di macelleria	132	
Secondo addetto frutta e verdura	132	
Confezionatrici/prezzatrici	116	Per 12 mesi
	121	Per 8 mesi
	125	successivamente
Rifornitori scatolame – addetto latticini	116	Per 18 mesi
	121	Per 36 mesi
	125	Per 24 mesi
	132	successivamente
Addetto carico e scarico, movimentazione merci e vuoti	112	
Addetti esclusivamente alle pulizie anche con mezzi meccanici	107	
Magazzino		
Primo ricevitore	140	
Secondo ricevitore	132	
Carrellisti	132	
Fatturisti/stivatori	125	
Addetto carico e scarico, movimentazione merci e vuoti	112	
Addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici	107	
Reparto trasporti		
Autisti	132	
Aiutanti autisti	121	
Carrozziere	132	
Meccanico	132	
Capo reparto	159	
Reparto produzione		
Capi reparto	159	
Gelataio, torrefattore, pastaio	125	
Aiutanti (come sopra)	121	Per 18 mesi
	125	successivamente
Confezionatrici/confezionatori	116	Per 12 mesi
	121	Per 8 mesi
	125	successivamente
Reparto salumi e formaggi		
Primo preparatore	125	
Tagliatore di formaggi	125	
Aiuto preparatori	116	Per 12 mesi
	121	successivamente
Confezionatrici/confezionatori	116	Per 12 mesi
	121	Per 8 mesi
	125	successivamente

	Magazzino carni		
Primo ricevitore		140	
Addetto al magazzino carni		121	
	Reparto manutenzione impianti		
Capo reparto		159	
Specializzati		132	
guardiani		125	
	Impiegati uffici	116	Per 24 mesi
		121	Per 12 mesi
		125	Per 12 mesi
		132	Per 24 mesi
		135	successivamente

Ferme restando le mansioni sin qui svolte, le parti si danno atto che nell'ambito dello scorrimento automatico l'Azienda si riserva il diritto di adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle per le quali lo stesso è stato assunto o di fatto svolge in Azienda, corrispondendo in ogni caso il parametro retributivo di competenza in relazione all'inquadramento categoriale. Sempre nell'ambito dello scorrimento automatico di carriera resta pure inteso che il lavoratore non potrà essere adibito a mansioni inferiori a quelle per le quali è stato assunto o a cui di fatto sia stato adibito.

Norma transitoria

Le addette ai registratori di cassa attualmente inquadrate in C2 e gli addetti al rifornimento scaffali attualmente inquadrati in D2, che hanno maturato o che maturino nel tempo 18 mesi di anzianità nella categoria, verranno inquadrati a parametro 132. Le anzianità maturate in Azienda si intendono valide ai fini del passaggio ai parametri superiori.

(CIA 1974)

Le parti hanno proceduto ad un approfondito esame della situazione organizzativa e operativa delle singole unità aziendali, ai fini della classificazione del personale anche per gli effetti di cui all'ultimo comma dell'art. 127 del vigente CCNL 21.11.1973. In conseguenza di ciò, fermo restando quanto previsto in materia di classificazione del personale dal Titolo II del citato contratto, hanno convenuto le seguenti condizioni lavorative:

- Commesso alla vendita al pubblico (ivi compresi gli aiutanti commessi dopo 18 mesi di permanenza al 5° livello) e altre qualifiche assegnate dal CCNL al 4° livello (prive di passaggio automatico da livelli inferiori):
 - 4° livello per i primi 36 mesi di effettivo servizio in questo livello;
 - 4° livello Super per ulteriori 36 mesi di effettivo servizio;
 - 4° livello Extra successivamente
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita, addetto a mansioni qualificate promiscue dei depositi o centri di distribuzione e altre qualifiche assegnate dal CCNL 21.11.1973 vigente al 5° livello:
 - 5° livello per i primi 18 mesi di effettivo servizio in questo livello;
 - 4° livello per ulteriori 36 mesi;
 - 4° livello Super successivamente
- addetto alle operazioni di magazzino o riserva delle unità di vendita (come da allegato n. 1):
 - 5° livello per i primi 18 mesi di effettivo servizio in questo livello;
 - 4° livello successivamente
- addetto a mansioni generiche di manovalanza nelle unità di vendita (come da allegato n. 2); addetto a carico-scarico, movimentazione; qualifiche assegnate dal CCNL al 6° livello per effetto dell'allargamento delle mansioni richieste dall'organizzazione del lavoro nell'Azienda:

- 5° livello fisso

Norma transitoria

Per tutto il personale in servizio al 30.06.1974 che, per effetto del presente Accordo, abbia diritto a uno o più passaggi automatici di livello oltre quello in cui si trova attualmente inquadrato, si procederà come segue:

- personale inquadrato al 4° livello Super: passa al 4° livello Extra dal 1.07.1974;
- personale inquadrato al 4° livello: passa al 4° livello Super dal 1.07.1974;
- personale inquadrato al 5° livello: passa al 4° livello alla scadenza contrattuale;
- personale inquadrato al 6° livello: passa al 5° livello dal 1.07.1974

Per l'applicazione della presente norma si fa riferimento all'inquadramento in atto dal 30.06.1974 o, in ogni caso, a quello cui il personale aveva diritto per effetto della precedente contrattazione aziendale.

Allegato 1

Addetto alle operazioni di magazzino o riserva nelle unità di vendita

Addetto all'insieme delle operazioni di magazzino o riserva nelle unità di vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di movimentazione fisica, carico e scarico, sistemazione e stoccaggio delle merci, anche con l'uso di mezzi meccanici e/o elettromeccanici, imballo e disimballo, spunta, consultazione e compilazione di modelli semplici appositamente predisposti.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che nell'ipotesi in cui al personale descritto al comma precedente venga affidata una mansione prevista dal CCNL per l'addetto alle operazioni ausiliarie di vendita, esclusa la movimentazione delle merci, allo stesso viene riconosciuto lo scorrimento di livello retributivo dell'addetto alle operazioni ausiliarie di vendita, fermo restando lo svolgimento dell'insieme delle mansioni previste dalla figura. Il personale in questione ha diritto di priorità, in rapporto alle specifiche esigenze dell'Azienda, al passaggio nella qualifica di addetto alle operazioni ausiliarie di vendita, conservando le sole mansioni previste dal CCNL vigente per tale qualifica.

Allegato 2

Personale addetto a mansioni generiche di manovalanza nell'ambito delle unità di vendita

Personale addetto a mansioni generiche di manovalanza nelle unità di vendita (carico-scarico, pressacarta, insacchettatura, sistemazione carrelli, movimento vuoti, pulizie ecc.).

Art. 7/bis

Ferme restando le mansioni svolte attualmente, le parti concordano di inquadrare al 3° livello le seguenti figure:

- a) specialista carni (macellaio)
- b) specialista gastronomia
- c) addetto frutta verdura – scatolame (ex secondo addetto)
- d) ricevitore/smistatore (allegato 5) (ex primo preparatore salumi e formaggi – ex primo ricevitore mag. Carni)
- e) meccanico motorista, carrozziere
- f) personale addetto agli impianti, intendendosi per tale il controllo e la manutenzione anche preventiva di impianti e attrezzature tecniche, elettromeccaniche, termiche e/o idrauliche, nonché la conduzione degli impianti di riscaldamento e/o termoventilazione. L'eventuale controllo e/o verifica degli interventi straordinari sugli impianti eseguiti da terzi. L'eventuale assistenza ai controlli e/o verifiche effettuate da enti appositi.

Art. 7/ter

Qualifiche reparti produzione, salumi e formaggi, magazzino carni:

- gelataio
- torrefattore
- pastaio
- tagliatore formaggi
- preparatori
- confezionatori/trici
- addetti magazzino carni
 - 5° livello 18 mesi
 - 4° livello 18 mesi
 - 4° livello Super successivamente

Allegato 3

Personale addetto a mansioni generiche nei centri di distribuzione

Personale addetto a mansioni generiche di manovalanza nell'ambito dei centri di distribuzione (carico e scarico, movimentazione fisica, pressacarta ed altre mansioni equivalenti)

5° livello fisso

L'Azienda si impegna, in caso di nuove assunzioni, a prioritizzare il suddetto personale, nell'assegnazione alle mansioni superiori eventualmente vacanti.

Allegato 4

Personale addetto a mansioni qualificate promiscue presso i centri di distribuzione

Addetto all'insieme delle operazioni di magazzino nei centri di distribuzione, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di movimentazione fisica delle merci in arrivo e in partenza da e per l'automezzo, ivi compresi i trasferimenti interni e la relativa collocazione negli appositi spazi, anche con mezzi meccanici, elettromeccanici ed elettronici, delle funzioni di disimballo, prelievo e preparazione nonché delle verifiche e dei controlli con relativa spunta e della consultazione e compilazione degli appositi modelli

5° livello per i primi 18 mesi di effettivo servizio in questo livello

4° livello per ulteriori 36 mesi

4° livello Super successivamente

Allegato 5

Ricevitore/smistatore

Preso atto della declaratoria di cui al CCNL 21.11.1973 per il terzo livello retributivo, si conviene che il ricevitore/smistatore, intendendosi per tale colui che assicura l'esecuzione delle operazioni di ricevimento a deposito, la rispondenza delle merci in arrivo con la relativa documentazione, cura che le stesse vengano opportunamente smistate, viene inquadrato in questo livello.

Norma transitoria

Tutto il personale che, in data successiva al 1.07.1974 in virtù delle norme di cui ai CIA del 1971, aveva il passaggio in scadenza al parametro 135 verrà inquadrato a decorrere dal 1.07.1974 al livello 4° Super (retribuzione base L. 134.800) e alla scadenza prevista dagli Accordi aziendali verrà inquadrato al 4° livello Extra (retribuzione base L. 137.500) con la contestuale erogazione di un assegno ad personam di L. 3.300 utilizzabile solo per la determinazione della retribuzione propria del livello superiore.

Tutto il personale che, in data successiva al 1.07.1974 in virtù delle norme di cui agli Accordi aziendali del 1971, aveva in scadenza il passaggio al parametro 132 verrà inquadrato alla scadenza prevista dai citati Accordi aziendali al 4° livello Extra (retribuzione base L. 137.500).

Le parti si impegnano a verificare situazioni analoghe.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano di incontrarsi successivamente in sede nazionale per l'esame dei problemi di applicazione della classificazione prevista dal presente Accordo relativamente a:

- a) personale delle sedi centrali amministrative e legali
- b) spaccatori/disossatori carne
- c) ogni eventuale altra qualifica non prevista dal CCNL 21.11.1973 e dal presente Accordo

Nota a verbale

Nei supermercati alimentari, date le caratteristiche dell'organizzazione del lavoro dell'Azienda, per movimentazione fisica delle merci si intende il prelevamento delle stesse ed il loro trasferimento mediante contenitori su ruote fino al banco di vendita e viceversa; resta in ogni caso intesa l'esclusione di ogni operazione di carico e scarico senza l'utilizzazione dei mezzi meccanici.

(Verbale di Accordo 11.12.1974)

Premesso che le parti confermano, come orientamento di carattere generale, il costante impegno volto alla ricerca ed all'individuazione dell'esatta rispondenza degli inquadramenti dei lavoratori ai livelli contrattuali in rapporto alle mansioni effettivamente svolte, e premesso altresì l'esplicito richiamo al secondo comma dell'art. 68 del vigente CCNL, fermi restando gli inquadramenti previsti rispettivamente dal CCNL e dal CIA vigenti, salvaguardati i diritti acquisiti discendenti da preesistenti accordi aziendali: avendo tutto ciò premesso e contemplato, l'Azienda si impegna a normalizzare le eventuali situazioni che venissero volta a volta segnalate dagli organismi sindacali e che risultassero difformi.

(CIA 1978)

Nell'intento di pervenire ad un concreto miglioramento delle condizioni di lavoro nei punti di vendita e ad un migliore servizio alla clientela, l'Azienda valuterà con le OO. SS. ed i C.d.A. i problemi attinenti l'arricchimento della professionalità individuale e collettiva dei lavoratori, introducendo il concetto di gruppo di lavoro. Per gruppo si intende il reparto. Per lavoro di gruppo si intende lo svolgimento delle mansioni che fanno capo al reparto stesso, l'arricchimento della professionalità, l'equa ripartizione dei carichi e dei ritmi di lavoro, l'utilizzo delle intercambiabilità delle mansioni svolte dal personale con iter di carriera sino al 4° livello Extra, ferme restando le mansioni sin qui svolte.

L'Azienda in questo contesto riconosce l'opportunità del superamento del 5° livello fisso nei punti di vendita e dello scorrimento dell'iter professionale fino al 4° livello Extra. (*omissis – vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO*).

Norma transitoria

Ai fini del passaggio dal 5° al 4° livello Extra, saranno considerate utili le anzianità maturate in Azienda; con ciò inteso che all'atto dell'applicazione del presente Accordo tutto il personale dei soli punti di vendita che si trova al 5° livello fisso passerà al 4° livello, chi si trova al 4° livello passerà al 4° livello Super, fermo restando il naturale scorrimento dal 4° livello Super al 4° livello Extra. Il personale dei reparti dei negozi, per il quale in base al CIA 9.07.1974 non è previsto lo scorrimento sino al 4° livello Extra, avrà comunque garantito tale scorrimento in funzione del proprio utilizzo in mansioni diverse e per le quali è previsto lo scorrimento automatico fino al 4° livello Extra.

Nota a verbale

Per quanto attiene la professionalità, il raggiungimento del 4° livello Extra per tutto il personale di vendita e i tempi di scorrimento, l'Azienda si impegna ad esaminare il problema nell'ambito della nuova organizzazione del lavoro.

Dichiarazione a verbale

In seguito alle sollecitazioni presentate dalle OO. SS. in ordine al problema degli specialisti dei reparti carne e gastronomia, l'Azienda si impegna a confrontarsi a livello nazionale per dare soluzione a tale problema.

Gli incontri potranno avvenire congiuntamente alle verifiche previste per il personale delle sedi centrali e dei depositi o in data da concordare in tale circostanza.

(Appendice del CIA per Specialisti – 28.10.1981)

Le parti riconfermano la disponibilità ad affrontare con proposte costruttive il problema legato all'attività degli specialisti all'interno dei punti di vendita, con l'obiettivo di valorizzare le capacità professionali individuali e collettive. A tal fine si terrà conto delle proposte aziendali in tutte le sue articolazioni espresse in sede di trattativa. Pertanto le parti si incontreranno entro il gennaio 1982 per concretizzare gli impegni assunti.

Quale soluzione transitoria per l'anno 1981 si concorda la corresponsione al personale specializzato dei reparti carne e gastronomia inquadrati al 2° e 3° livello, che abbiano superato alla data del 31.12.1981 il periodo di prova, una cifra Una Tantum di L. 175.000.

Tale soluzione transitoria non s'intende comunque legata ad alcuno degli elementi che formeranno oggetto del futuro confronto e pertanto costituisce una temporanea e parziale risposta ai problemi sollevati dal CIA parte Specialisti.

(Verbale di Accordo 26.03.1982)

(*omissis...*) Per quanto attiene il problema degli specialisti, l'Azienda ha accolto la richiesta delle OO. SS. di erogare, in attesa della definizione del problema, la somma di L. 150.000 a titolo di primo anticipo relativo all'anno 1982, strettamente collegata alla succitata definizione delle problematiche derivanti dalla professionalità delle figure di cui trattasi.

L'importo di cui sopra verrà erogato in concomitanza con la corresponsione della retribuzione relativa al mese di marzo 1982.

(Verbale di Accordo 8.04.1982)

In risposta ai contenuti del CIA 10.03.1981, relativi alla definizione del problema dei macellai e dei gastronomi, si è convenuto quanto segue:

- le aziende corrisponderanno al personale di cui sopra, che abbia superato il periodo di prova, un secondo anticipo di L. 150.000 lorde, alla data del 30.06.1982. Corrisponderanno altresì un ulteriore importo di L. 150.000 lorde alla data del 30.10.1982.

Quanto sopra deve intendersi strettamente collegato alla succitata definizione delle problematiche derivanti dalla professionalità delle figure di cui trattasi.

Con la corresponsione dei suddetti importi le parti dichiarano di considerare esaurito, per l'anno 1982, il contenuto del capitolo "Specialisti" di cui al CIA del marzo 1981.

Le parti ritengono inoltre che ulteriori e meglio definite risposte al problema sopra specificato debbano scaturire dalla contrattazione nazionale, in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.

Resta pertanto inteso che le parti si incontreranno in epoca successiva (comunque nel 1983) al rinnovo del CCNL per ridefinire la materia anche alla luce delle risultanze contrattuali nazionali.

(Verbale di Accordo 22.06.1983)

In risposta ai contenuti del CIA 10.03.1981 e più in particolare all'impegno assunto il 8.04.1982, in ordine alla definizione del problema dei macellai e dei gastronomi si conviene l'istituzione di una Indennità di specializzazione da corrispondersi alle sopra indicate figure professionali che abbiano superato il periodo di prova e che siano comunque inquadrati al 3° livello, che verrà così attribuita:

- per i primi 6 mesi del 1983 si intende definita con le modalità proposte dall'Azienda, salvo eventuali aggiustamenti riguardanti assenze dal lavoro per ferie;
- per il 2° semestre 1983 verrà corrisposta, entro il mese di ottobre, la somma lorda complessiva di L. 320.000;
- per il 1° semestre 1984 verrà corrisposta entro il mese di marzo la somma lorda complessiva di L. 340.000

Quanto sopra in attesa di addivenire nell'ambito del CIA ad una più precisa definizione delle problematiche legate al concetto di professionalità e di produttività delle figure professionali di cui trattasi.

(CIA 1985)

Le parti hanno identificato alcune differenze nei trattamenti economici riferiti a particolari figure professionali, nelle diverse realtà territoriali. Si conviene pertanto di procedere all'unificazione di detti trattamenti affinché risultino omogenei a parità di contenuti.

La prevista introduzione di nuove tecnologie consentirà di sviluppare una nuova organizzazione del lavoro oltre che l'individuazione di nuove figure professionali.

Le parti concordano di procedere congiuntamente in tempo utile alla definizione dei relativi profili ed alla valutazione delle problematiche conseguenti.

Indennità di Specializzazione Macellai e Gastronomi

L'indennità di specializzazione per Macellai e Gastronomi di cui al Verbale di Accordo 22.06.1983, viene definita secondo le seguenti modalità:

- dall'1.01.1985 lire 50.000 mensili per 14 mensilità;
- dall'1.01.1986 lire 57.500 mensili per 14 mensilità;
- dall'1.01.1987 lire 65.000 mensili per 14 mensilità

Tale indennità verrà corrisposta a tutti gli specialisti di macelleria e gastronomia dopo 12 mesi di permanenza nella mansione e nel livello (3° livello).

Sempre in riferimento all'attività dei reparti Macelleria e Gastronomia, vengono qui di seguito definite due figure professionali la cui presenza nei suddetti reparti è ormai ampiamente consolidata.

<u>Ausiliario reparto carne:</u>	per i primi 18 mesi 5° livello successivamente 4° livello
----------------------------------	--

E' la persona alla quale vengono affidate le operazioni di carico e scarico e di movimentazione fisica delle merci, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di rifornimento di banchi e vetrine, di segnalazione dello scoperto, di controllo delle rotazioni, di ordine e pulizia del posto di lavoro.

Allievo macellaio e allievo gastronomo

Per tale si intende chi, dopo aver seguito un apposito corso di formazione teorico-pratico in Azienda, presta la propria attività nell'ambito del reparto al fine di maturare le esperienze necessarie per il conseguimento della specializzazione. Fermo restando l'aspetto determinante che,

data la particolarità della prestazione deve essere attribuito alla valutazione periodica nelle varie fasi di apprendimento, il passaggio al 3° livello avverrà entro 24 mesi di effettiva prestazione nell'ambito del reparto.

Nel caso in cui l'attitudine dell'allievo non sia ritenuta sufficiente per il conseguimento della specializzazione, lo stesso verrà inquadrato nel 4° livello con la qualifica di ausiliario.

Profilo professionale dell'autotrenista

- conduce un autotreno/semiarticolato, adibito al trasporto di merci varie
- effettua le operazioni di controllo dei livelli di acqua e olio, il rifornimento di carburante e la pulizia della cabina di guida all'abbandono dell'automezzo
- facilita ed assiste a tutte le operazioni inerenti il carico e scarico presso i negozi
- si assicura che il semirimorchio sia correttamente agganciato
- controlla la sistemazione del materiale sul rimorchio, in funzione della sicurezza del trasporto, da negozio a sede
- opera nel rispetto delle norme legislative e delle procedure in atto in materia di documenti di accompagnamento e di fogli di viaggio
- verifica che la documentazione in dotazione dell'automezzo sia disponibile per eventuali controlli
- effettua i controlli necessari e segnala eventuali carenze
- effettua la consegna del sacco della posta da e per i negozi

Allegati

Settori / Mansioni	Trattamenti attuali Milano		Trattamenti attuali Firenze		Trattamenti unificati	
	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi
Magazzino Scatolame/FeV/Vuoti/Celle/Resi						
Responsabile Capo Turno	Indenn. Turno Indenn. Presenza	20.000/M 2.000/G	Indenn. Mansione Indenn. Turno Indenn. Presenza	75.000/M 20.000/M 2.000/G	Indenn. Mansione Indenn. Turno Indenn. Presenza	75.000/M 20.000/M 2.000/G
Ricevitori Assistenti di ribalta	Indenn. Mansione Indenn. Turno Indenn. Presenza	60.000/M 20.000/M 2.000/G	Indenn. Turno Indenn. Presenza	20.000/M 2.000/G	Indenn. Mansione Indenn. Turno Indenn. Presenza	60.000/M 20.000/M 2.000/G
Carrellista Fatturista Stivatore Selezionatore Confezionatore Sconfezionatore Add. Resi Add. pulizie	Indenn. Turno Indenn. Presenza Indenn. Presenza (FeV)	20.000/M 2.000/G 2.500/G	Indenn. Turno Indenn. Presenza	20.000/M 2.000/G	Indenn. Turno Indenn. Presenza	20.000/M 2.000/G
Add. Celle surgelati			Indenn.cella Indenn. Turno Indenn. Presenza	50.000/M 20.000/M 2.000/G		
Turno Notturno Fatturisti/carrellisti	Indenn. Turno Indenn. Presenza	20.000/M 2.500/G	Indenn. Turno Indenn. Presenza	20.000/M 2.500/G	Indenn. Turno Indenn. Presenza	20.000/M 2.500/G

Settori / Mansioni	Trattamenti attuali Milano		Trattamenti attuali Firenze		Trattamenti unificati	
	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi
Supermercato - Settore Scatolame						
Direttore	Indenn. Mansione	300.000/M	Indenn. Mansione	300.000/M	Indenn. Mansione	300.000/M
Add. rimborsi						
Sorvegliante	Indenn. Fermi	2.000/G	Indenn. Fermi	2.000/G	Indenn. Fermi	2.000/G
REPARTO	Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M
Capo Reparto	Indenn. Mansione	100.000/M	Indenn. Mansione	100.000/M	Indenn. Mansione	100.000/M
Assistente di reparto						
Ausiliario vendite						
In Rotazione						
- Add. Registratore						
- Rifornitore						
- Add. Movim. Merci						
- Add. Movim. Vuoti						
- Add. pulizie						
Mansione Fissa						
- Add. Carrelli vuoti						
- Add. pulizie						

Settori / Mansioni	Trattamenti attuali Milano		Trattamenti attuali Firenze		Trattamenti unificati	
	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi
Supermercato - Settori Carne e Gastronomia						
REPARTO CARNE						
Capo Reparto	Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M
Assistente di reparto (Vice)	Indenn. Mansione	100.000/M	Indenn. Mansione	100.000/M	Indenn. Mansione	100.000/M
Specialista	-	-	-	-	-	-
Ausiliario	-	-	-	-	-	-
Allievo (in formazione)	-	-	-	-	-	-
Confezionatrice/ore	-	-	-	-	-	-
REPARTO GASTRONOMIA						
Capo Reparto	Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M
Assistente di reparto (Vice)	Indenn. Mansione	100.000/M	Indenn. Mansione	100.000/M	Indenn. Mansione	100.000/M
Specialista di reparto	-	-	-	-	-	-
Ausiliario (banconiere)	-	-	-	-	-	-
Allievo (in formazione)	-	-	-	-	-	-
REPARTO FRUTTA E VERDURA						
Capo Reparto	Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M
Assistente di reparto (Vice)	Indenn. Mansione	100.000/M	Indenn. Mansione	100.000/M	Indenn. Mansione	100.000/M
Confezionatore/trice	-	-	-	-	-	-

Settori / Mansioni	Trattamenti attuali Milano		Trattamenti attuali Firenze		Trattamenti unificati	
	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi
Magazzino - Trasporti						
Capo Reparto			Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M
Capo Turno	Indenn. Turno	20.000/M	Indenn. Turno	15.000/M	Indenn. Turno	20.000/M
	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G
Assistente di ribalta			Indenn. Mansione	75.000/M	Indenn. Mansione	75.000/M
	Indenn. Mansione	40.000/M	-	-	-	-
	Indenn. Turno	20.000/M	-	-	-	-
	Inden. Presenza	2.000/G	-	-	-	-
Autisti	Indenn. Carico/scar.	50.000/M	-	-	-	-
	Indenn. Turno	20.000/M	Indenn. Turno	15.000/M	Indenn. Turno	20.000/M
	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G
	Indenn. Carico/scar.	50.000/M	Indenn. Carico/scar.	50.000/M	Indenn. Carico/scar.	50.000/M
			Indenn. Disagio orario	10.000/M		

Settori / Mansioni	Trattamenti attuali Milano		Trattamenti attuali Firenze		Trattamenti unificati	
	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi
Magazzino – Carni/Salumi e Formaggi						
Capo Reparto			Indenn. Mansione	200.000/M	Indenn. Mansione	200.000/M
Assistente	Indenn. Mansione	50.000/M	-	-	-	-
Operatore video	Indenn. Turno	20.000/M	-	-	-	-
	Inden. Presenza	2.000/G	-	-	-	-
Capo Turno	-	-	Indenn. Mansione	75.000/M	-	-
Ricevitore	Indenn. Mansione	60.000/M	-	-	-	-
Carrellista – Fatturista - Stivatore	Inden. Turno	20.000/M	Inden. Turno	20.000/M	Inden. Turno	20.000/M
	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G
	Indenn. cella	50.000/M	Indenn. cella	10.000/M	Indenn. cella	50.000/M
Addetto confezioni	Indenn. Turno	20.000/M	-	-	-	-
	Inden. Presenza	2.000/G	-	-	-	-
Addetto resi	Inden. Turno	20.000/M	-	-	-	-
	Inden. Presenza	2.000/G	-	-	-	-
Addetto pulizie	Indenn. cella	20.000/M	-	-	-	-
	Indenn. Turno	20.000/M	-	-	-	-
	Inden. Presenza	2.000/G	-	-	-	-

Settori / Mansioni	Trattamenti attuali Milano		Trattamenti attuali Firenze		Trattamenti unificati	
	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi
Manutenzione						
Officina sede Magazzino tecnico e officina automezzi (effettuano turni)						
Capo Reparto			Indenn. Mansione	75.000/M	Indenn. Mansione	75.000/M
O. Specializzati O. Qualificati	Indenn. Turno	20.000/M	Indenn. Turno	20.000/M	Indenn. Turno	20.000/M
	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G
	Indenn. Pronto Int.	50.000/M	-	-	-	-
Manutenzione negozi (non effettuano turni)						
Capo Reparto	Indenn. Pronto Int.	50.000/M	Indenn. Pronto Int.	50.000/M	Indenn. Pronto Int.	50.000/M
Capo squadra – O. Specializzati – O. Qualificati	Indenn. Pronto Int.	50.000/M	Indenn. Pronto Int.	50.000/M	Indenn. Pronto Int.	50.000/M
Sede – Centro elaborazione dati						
Programmatori	-	-	-	-	-	-
Operatori (turnisti)						-
	Indenn. Turno	20.000/M	Indenn. Turno	20.000/M	Indenn. Turno	20.000/M
	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G	Inden. Presenza	2.000/G
Perforatrici			Indenn. Disagio orario	80.000/M		-
			Indenn. Macchina Op.	40.000/M		-

Settori / Mansioni	Trattamenti attuali Milano		Trattamenti attuali Firenze		Trattamenti unificati	
	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi
Produzioni						
Pasticceria (non effettuano turni)						
Capo squadra			Indenn. Mansione	75.000/M	-	-
Responsabile linea - produzione - cottura - incarto	-	-	Indenn. Mansione	50.000/M	-	-
Responsabile magazzino (ricev.)	-	-	Indenn. Mansione	50.000/M	-	-
O. specializzato	-	-	-	-	-	-
O. qualificato	-	-	-	-	-	-
Confezionatrice/ore	-	-	-	-	-	-
O. comune	-	-	-	-	-	-
Panificio (lavoro notturno)						
Capo squadra	-	-	Indenn. Mansione	75.000/M	-	-
	-	-	Indenn. Panific.	57.000/M-	-	-
	-	-	Indenn. Presenza	2.000/G	-	-
O. specializzato O. qualificato O. comune	-	-	Indenn. Panific.	57.000/M-	-	-
	-	-	Indenn. Presenza	2.000/G	-	-
Gnocchificio (non effettuano turni)						
Capo squadra	-	-	-	-	-	-
O. specializzato O. qualificato O. comune	-	-	-	-	-	-

Settori / Mansioni	Trattamenti attuali Milano		Trattamenti attuali Firenze		Trattamenti unificati	
	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi	Nomenclatura	Importi
Produzioni (*non lavorano il sabato)						
Pastificio (effettuano turni)						
Capo reparto	-	-	-	-	-	-
Capo turno	-	-	-	-	-	-
O. specializzato - O. qualificato - Confezionatrice/ore - O. comune	Indenn. Turno	20.000/M	-	-	-	-
	Indenn. presenza	1.500/G	-	-	-	-
Torrefazione (effettuano turni)						
Capo reparto	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
Capo turno - O. specializzato - O. qualificato - Confezionatrice/ore - O. comune	Indenn. Turno	20.000/M	-	-	-	-
	Indenn. presenza	2.000/G	-	-	-	-
Gelateria (effettuano turni)						
Capo reparto			-	-	-	-
Capo turno - O. specializzato - O. qualificato - Confezionatrice/ore - O. comune	Indenn. Turno	20.000/M	-	-	-	-
	Indenn. presenza	1.500/G	-	-	-	-
	Indenn. cella	50.000/M	-	-	-	-
	Indenn. Disagio	750/G	-	-	-	-

(Verbale di Accordo 19.06.1985)

Lo scorrimento dell'iter professionale fino al 4° Extra viene riconosciuto per le mansioni per le quali tale livello è previsto.

(Verbale di Accordo 21.11.1985)

In relazione al punto "Qualificazione e riqualificazione" del CIA l'Azienda dichiara che, al fine di favorire lo sviluppo professionale delle nuove sottoelencate figure, darà avvio ad un impegnativo piano di formazione articolato sui seguenti temi:

- merceologia
- gestione del personale
- nuovi supporti tecnologici
- gestione delle vendite
- analisi dei costi
- sicurezza del lavoro e legislazione sociale
- problemi igienico-sanitari

Le parti convengono sulla individuazione e sulla progressiva e graduale introduzione delle seguenti nuove figure professionali:

Direttore di Supermercato

In una struttura decentrata opera, nell'ambito delle strategie e dei programmi che gli vengono indicati dalla Direzione Aziendale, con responsabilità di carattere esecutivo. In particolare provvede:

- alla programmazione organizzativa
- alla programmazione del lay-out e del display
- all'organizzazione del lavoro
- all'organizzazione dell'attività di vendita
- alla gestione del fronte casse
- alla gestione delle vendite
- alla gestione amministrativa
- alla gestione tecnica
- alla gestione del personale
- al controllo generale del supermercato
- al controllo dei reparti
- al controllo del magazzino ricevimento merci
- al controllo dei risultati
- ad assicurare un corretto rapporto con la clientela
- al controllo dell'attività lavorativa del personale
- ai controlli vari relativi alla sicurezza del lavoro ed alla tutela del patrimonio aziendale

Al fine di conseguire una gestione più completa e più aderente alle esigenze operative di una moderna struttura commerciale, si avvale di nuovi supporti tecnologici, all'utilizzo dei quali viene opportunamente addestrato, da cui può ottenere un maggior flusso di informazioni specifiche che gli permettono un'analisi più rapida ed accurata finalizzata al conseguimento di obiettivi economici, organizzativi, di immagine e di servizio alla clientela.

Vice Direttore di Supermercato

Alle stesse dipendenze del Direttore, con il quale collabora e che sostituisce in caso di assenza, coordina, nell'ambito delle responsabilità che gli sono delegate, l'attività del reparto scatolame provvedendo in particolare:

- alla programmazione del personale

- all'organizzazione del lavoro
- all'organizzazione del rifornimento
- alla gestione del reparto
- al rifornimento della merce
- ad assistere la clientela
- alla gestione del magazzino ricevimento merce
- alla gestione del personale
- al controllo generale del supermercato
- al controllo del riordino e del rifornimento
- al controllo dei risultati

Per l'espletamento delle suddette mansioni si avvale di nuovi supporti tecnologici, all'utilizzo dei quali viene opportunamente addestrato, che gli consentono il raggiungimento di risultati specifici di reparto.

Responsabile di reparto Frutta e Verdura

Alle dirette dipendenze del Direttore di Supermercato, con il quale collabora, sovrintende e coordina, nell'ambito delle responsabilità delegate, l'attività del reparto provvedendo in particolare:

- alla programmazione del personale
- all'organizzazione del lavoro
- all'organizzazione del rifornimento
- alla gestione del reparto
- alla gestione delle merci
- al rifornimento della merce
- ad assistere la clientela
- alla gestione del magazzino ricevimento merce
- alla gestione del personale
- ai controlli generali del reparto e delle aree di competenza
- al controllo del riordino e del rifornimento
- al controllo dei risultati
- al controllo delle merci
- al controllo degli adempimenti vari
- ai controlli vari relativi alla sicurezza del lavoro ed alla tutela del patrimonio aziendale

Per l'espletamento delle suddette mansioni si avvale di nuovi supporti tecnologici, all'utilizzo dei quali viene opportunamente addestrato, che gli consentono il raggiungimento di risultati specifici di reparto.

Responsabile di reparto Carne

Alle dirette dipendenze del Direttore di Supermercato, con il quale collabora, sovrintende e coordina, nell'ambito delle responsabilità delegate, l'attività del reparto provvedendo in particolare:

- alla programmazione del personale
- all'organizzazione del lavoro
- all'organizzazione del rifornimento
- alla gestione del reparto
- alla gestione delle merci
- al rifornimento della merce
- ad assistere la clientela
- alla gestione del magazzino ricevimento merce
- alla gestione del personale
- ai controlli generali del reparto e delle aree di competenza
- al controllo del riordino e del rifornimento
- al controllo dei risultati

- al controllo delle merci
- al controllo degli adempimenti vari
- ai controlli vari relativi alla sicurezza del lavoro ed alla tutela del patrimonio aziendale

Per l'espletamento delle suddette mansioni si avvale di nuovi supporti tecnologici, all'utilizzo dei quali viene opportunamente addestrato, che gli consentono il raggiungimento di risultati specifici di reparto.

Responsabile di reparto Gastronomia

Alle dirette dipendenze del Direttore di Supermercato, con il quale collabora, sovrintende e coordina, nell'ambito delle responsabilità delegate, l'attività del reparto provvedendo in particolare:

- alla programmazione del personale
- all'organizzazione del lavoro
- all'organizzazione del rifornimento
- alla gestione del reparto
- alla gestione delle merci
- al rifornimento della merce
- ad assistere la clientela
- alla gestione del magazzino ricevimento merce
- alla gestione del personale
- ai controlli generali del reparto e delle aree di competenza
- al controllo del riordino e del rifornimento
- al controllo dei risultati
- al controllo delle merci
- al controllo degli adempimenti vari
- a garantire un professionale ed accurato servizio alla clientela da parte di tutto il personale
- ai controlli vari relativi alla sicurezza del lavoro ed alla tutela del patrimonio aziendale

Per l'espletamento delle suddette mansioni si avvale di nuovi supporti tecnologici, all'utilizzo dei quali viene opportunamente addestrato, che gli consentono il raggiungimento di risultati specifici di reparto.

Assistente di reparto Scatolame

Opera alle dirette dipendenze del Vice Direttore, con il quale collabora e che sostituisce in caso di assenza. Coordina, inoltre, l'attività del reparto ed in particolare:

- cura con il Vice Direttore l'organizzazione del lavoro nel reparto
- partecipa all'organizzazione dell'attività di rifornimento
- provvede all'apertura ed alla chiusura del supermercato ed alle operazioni conseguenti in assenza del Direttore e del Vice Direttore
- contribuisce alla gestione del fronte casse
- coordina il personale nelle operazioni di riordino, ricevimento e rifornimento delle merci
- controlla lo stato di efficienza degli impianti
- verifica con i superiori l'andamento del reparto
- effettua controlli vari relativi alla sicurezza del lavoro, al mantenimento delle condizioni igienico-sanitarie ed alla tutela del patrimonio aziendale.

In funzione delle nuove tecnologie verrà opportunamente addestrato per contribuire al raggiungimento dei risultati specifici di reparto.

Assistente di reparto Frutta e Verdura

Opera alle dirette dipendenze del Responsabile di reparto con il quale collabora e che sostituisce in caso di assenza. Coordina, inoltre, l'attività del reparto ed in particolare:

- cura con il Responsabile di reparto l'organizzazione del lavoro nel reparto
- partecipa all'organizzazione dell'attività di rifornimento

- collabora con il Responsabile di reparto alle operazioni di riordino e controllo delle merci
- assicura con il Responsabile di reparto il rifornimento costante dei banchi e la completezza dell'assortimento
- controlla che le merci in esposizione siano sempre in condizioni ottimali di freschezza e presentazione
- coordina l'attività del personale nelle lavorazioni specifiche di reparto
- collabora nella gestione del personale del reparto
- controlla lo stato di efficienza degli impianti ed il corretto uso delle macchine e delle attrezzature
- verifica con i superiori l'andamento del reparto
- effettua controlli vari relativi alla sicurezza del lavoro, al mantenimento delle condizioni igienico-sanitarie ed alla tutela del patrimonio aziendale.

In funzione delle nuove tecnologie verrà opportunamente addestrato per contribuire al raggiungimento dei risultati specifici di reparto.

Assistente di reparto Carne

Opera alle dirette dipendenze del Responsabile di reparto con il quale collabora e che sostituisce in caso di assenza. Coordina, inoltre, l'attività del reparto ed in particolare:

- cura con il Responsabile di reparto l'organizzazione del lavoro nel reparto
- partecipa all'organizzazione dell'attività di rifornimento
- collabora con il Responsabile di reparto alle operazioni di riordino e controllo delle merci
- assicura con il Responsabile di reparto il rifornimento costante dei banchi e la completezza dell'assortimento
- controlla che le merci in esposizione siano sempre in condizioni ottimali di freschezza e presentazione
- coordina l'attività del personale nelle lavorazioni specifiche di reparto
- collabora nella gestione del personale del reparto
- controlla lo stato di efficienza degli impianti ed il corretto uso delle macchine e delle attrezzature
- verifica con i superiori l'andamento del reparto
- effettua controlli vari relativi alla sicurezza del lavoro, al mantenimento delle condizioni igienico-sanitarie ed alla tutela del patrimonio aziendale.

In funzione delle nuove tecnologie verrà opportunamente addestrato per contribuire al raggiungimento dei risultati specifici di reparto.

Assistente di reparto Gastronomia

Opera alle dirette dipendenze del Responsabile di reparto con il quale collabora e che sostituisce in caso di assenza. Coordina, inoltre, l'attività del reparto ed in particolare:

- cura con il Responsabile di reparto l'organizzazione del lavoro nel reparto
- partecipa all'organizzazione dell'attività di rifornimento
- collabora con il Responsabile di reparto alle operazioni di riordino e controllo delle merci
- assicura con il Responsabile di reparto il rifornimento costante dei banchi e la completezza dell'assortimento
- controlla che le merci in esposizione siano sempre in condizioni ottimali di freschezza e presentazione
- coordina l'attività del personale nelle lavorazioni specifiche di reparto
- collabora nella gestione del personale del reparto
- controlla lo stato di efficienza degli impianti ed il corretto uso delle macchine e delle attrezzature
- verifica con i superiori l'andamento del reparto

- contribuisce a garantire un professionale ed accurato servizio alla clientela da parte di tutto il personale
- effettua controlli vari relativi alla sicurezza del lavoro, al mantenimento delle condizioni igienico-sanitarie ed alla tutela del patrimonio aziendale.

In funzione delle nuove tecnologie verrà opportunamente addestrato per contribuire al raggiungimento dei risultati specifici di reparto.

Le figure professionali indicate avranno il seguente inquadramento:

	livello
Direttore di supermercato	Da 1° a 1° S
Vice Direttore di supermercato	Da 2° a 1°
Responsabile di reparto	Da 2° a 1°
Assistente di reparto	Da 3° a 2°

L'ingresso nel nuovo inquadramento avverrà contestualmente all'attuazione del piano di formazione. Le parti convengono di effettuare una prima verifica entro il 30.06.1986. In sede di verifica si procederà altresì alla definizione dei trattamenti economici relativi alle indennità di mansione delle figure individuate.

(CIA 2004)

Inquadramento

Si conviene di inquadrare al terzo livello del CCNL il personale con la qualifica di:

- panificatore;
- banconiere reparto pesce.

Allo stesso sarà inoltre riconosciuta, con le stesse modalità di erogazione l'indennità di specializzazione prevista per gli specialisti di terzo livello di macelleria e gastronomia.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

(CIA 1981)

L'Azienda riconosce la necessità di predisporre corsi di formazione professionale. A tale proposito dichiara di avere già sperimentato e concluso un primo corso di qualificazione. Si riserva di fornire le opportune informazioni sui futuri programmi.

(CIA 1985)

L'Azienda riconosce la necessità di predisporre corsi di formazione professionale. Fornirà altresì le opportune informazioni sui futuri programmi.

In relazione alla prevista introduzione di nuove tecnologie, all'applicazione di una nuova organizzazione del lavoro ed alla individuazione di nuove figure professionali, le parti concordano di procedere congiuntamente alla valutazione delle problematiche conseguenti allo scopo di darvi le necessarie soluzioni contrattuali

AZIONI POSITIVE – PARI OPPORTUNITA'

(CIA 2004)

L'Azienda, ribadendo il proprio intendimento ad operare nello spirito della legge 125/91 e del vigente CCNL in materia di pari opportunità, per favorire una migliore informazione al sindacato, si impegna a trasmettere, con cadenza annuale, le informazioni di cui all'art. 9 legge 125/91.

Tale rapporto sarà trasmesso alle OO. SS. regionali e nazionali entro il mese di settembre di ogni anno.

A tal fine, anche allo scopo di individuare aree di miglioramento circa le condizioni d'impiego del personale femminile, in ordine agli iter di carriera, ai percorsi formativi e ai piani d'inserimento di nuove risorse, le parti convengono di attivare, sulle materie suddette, confronti periodici a livello nazionale.

MERCATO DEL LAVORO

(CIA 1978)

Occupazione

L'Azienda accoglie la proposta delle OO. SS. relativa al mantenimento dei livelli occupazionali, con particolare riguardo all'occupazione femminile, anche in relazione alle prospettive di sviluppo dell'Azienda stessa. Si impegna altresì a valutare in concreto la possibilità di attingere dalle liste speciali previste dalla legge n. 285 sull'occupazione giovanile, dietro proposta presentata dalle OO. SS. a livello territoriale.

(AIR 31.07.1992)

Le parti convengono di assumere quale riferimento principale l'accordo provinciale 13.07.1990 tra le OO. SS. stipulanti il presente Accordo e l'Unione del Commercio, del Turismo e dei Servizi della provincia di Milano in materia di mercato del lavoro, che fa parte integrante del presente Accordo. Qualora l'Azienda ritenesse non praticabile il ricorso a quanto disposto nel suddetto Accordo, essa si impegna a darne preventiva informazione alle OO. SS. regionali al fine di ricercare le possibili alternative e/o di rimuovere gli eventuali impedimenti all'accordo stesso. *(omissis – vedi in CONTRATTI FORMAZIONE E LAVORO)*

CONTRATTI A TERMINE

(CIA 1978)

Le OO. SS. riconoscono l'esigenza dell'Azienda di assumere personale a termine per sostituzione di ferie. Le parti si ritengono impegnate ad esperire gli opportuni passi presso le autorità competenti allo scopo di pervenire a soluzioni legislative che consentano all'Azienda di operare in materia, senza rischi di interpretazioni giurisprudenziali contrarie.

PART TIME

(CIA 1971)

Tutti i dipendenti assunti con contratto part time percepiranno un aumento della retribuzione mensile lorda pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione minima tabellare per il parametro di appartenenza. Resta inteso che al personale part time si applica integralmente in quanto applicabile il vigente CCNL, ovviamente in proporzione alla entità della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda le ferie il periodo complessivo di assenza dal lavoro sarà comunque pari alla durata delle ferie del personale a tempo pieno di uguale anzianità.

Le parti concordano che in ogni negozio il numero dei dipendenti assunti con contratto part time non supererà il 25% (venticinqueper cento) del numero dei dipendenti che prestano servizio a tempo pieno.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il lavoratore avrà diritto, nell'ipotesi di successiva risoluzione del rapporto di lavoro, all'indennità di anzianità calcolata come segue:

- per il periodo passato a tempo pieno verrà operata la rivalutazione della retribuzione in base alle tabelle salariali in vigore all'atto della risoluzione del rapporto e su tale base si calcolerà l'indennità di anzianità relativa al periodo a tempo pieno;
- per il periodo di lavoro a tempo parziale si prenderà a base del calcolo dell'indennità di anzianità l'ultima retribuzione di fatto.

Nei casi di richiesta da parte di lavoratori a tempo pieno di trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti convengono di accordare la precedenza ai casi di comprovata necessità personale.

(CIA 1974)

Agli effetti dell'utilizzo del lavoro a tempo parziale si precisa che:

- a) l'orario settimanale di lavoro non potrà essere superiore alle 24 ore ed inferiore alle 12 ore;
- b) l'orario di lavoro non potrà essere distribuito in periodi inferiori alle 4 ore;
- c) per il suddetto personale, in proporzione all'effettiva prestazione e sulla base convenzionale di 173 ore mese per il calcolo della quota oraria, viene riconosciuta un'apposita indennità pari al 10% del minimo tabellare di livello di appartenenza;
- d) il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni di legge e da quelle del CCNL 21.11.1973, fermo restando che le relative clausole per le particolari caratteristiche del rapporto hanno applicazione proporzionale alla ridotta durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione;
- e) nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo parziale di un lavoratore già occupato a tempo pieno, l'Azienda garantirà la liquidazione dell'indennità di anzianità avuto riguardo ai due periodi sulla base della retribuzione spettante al lavoratore a tempo pieno in vigore al momento della definitiva risoluzione del rapporto di lavoro;
- f) il personale già dipendente, che ne faccia espressa richiesta scritta, ha il diritto di priorità per il passaggio da tempo parziale a tempo pieno e da tempo pieno a tempo parziale in rapporto alle specifiche esigenze dell'Azienda a questo riguardo e per mansioni analoghe;
- g) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non comporta di per sé novazione dello stesso.

I problemi eventualmente conseguenti alla gestione di questo istituto saranno discussi con il Consiglio dei Delegati.

(Comunicazione aziendale – 11.12.1974)

In riferimento a quanto discusso in ordine al problema del personale occupato a tempo parziale, l'Azienda, nel riconfermare la piena ed integrale applicazione di quanto convenuto all'art. 9 del CIA 9.07.1974, provvederà a normalizzare tale rapporto dando la precedenza per il passaggio a tempo pieno (dietro richiesta dell'interessato) a coloro che in base a situazioni precedenti l'applicazione dell'Accordo effettuassero un numero di ore superiore a quello previsto dall'Accordo stesso.

Inoltre l'Azienda, confermando quanto dichiarato, si impegna a risolvere entro il 31.12.1974 i contratti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che risultassero già occupati a tempo pieno presso altre aziende.

(CIA 1978)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del CIA 9.07.1974, a decorrere dalla data di stipulazione del presente Accordo, l'orario settimanale di lavoro del personale occupato a tempo parziale non potrà essere superiore a 24 ore settimanali ed inferiore alle 20 ore.

L'utilizzo e la distribuzione del lavoro a tempo parziale, dovrà conciliare l'esigenza del servizio alla clientela e quella del lavoratore, nonché tener conto dello spirito della normativa afferente l'organizzazione del lavoro, le turnazioni in atto o da sperimentare.

(CIA 1981)

Fermo restando quanto previsto dagli Accordi vigenti, considerando che il part time ha la funzione di fornire all'organico di vendita la necessaria elasticità, avuto riguardo ai flussi di vendita ed ai conseguenti carichi di lavoro ed al fine di evitare disservizi ed un aumento eccessivo dei ritmi, si conviene che lo stesso venga utilizzato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e del lavoro di gruppo, anche in funzione della nuova organizzazione del lavoro.

Conseguentemente il suo utilizzo sarà finalizzato agli obiettivi di cui al presente titolo e verrà discusso con le strutture sindacali di competenza.

L'utilizzo del part time deve tendere progressivamente alla riduzione del lavoro straordinario.

(CIA 1985)

Fermo restando quanto previsto dagli Accordi 1974 e 1978, considerato che il part time ha la funzione di fornire all'organico di vendita la necessaria elasticità, avuto riguardo ai flussi di vendita ed ai conseguenti carichi di lavoro ed al fine di evitare disservizi ed un aumento eccessivo dei ritmi, si conviene che lo stesso venga utilizzato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e del lavoro di gruppo, anche in funzione della "nuova" organizzazione del lavoro.

Conseguentemente il suo utilizzo sarà finalizzato agli obiettivi di cui al presente titolo e verrà discusso con le strutture sindacali di competenza.

L'utilizzo del part time deve tendere progressivamente alla riduzione del lavoro straordinario.

Pertanto le parti concordano quanto segue:

- a) il part time verrà utilizzato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro anche in funzione del restringimento del nastro orario e di un miglior servizio alla clientela;
- b) in relazione alla legge n. 863 del 19.12.84, anche per le caratteristiche organizzative aziendali, è ammessa la prestazione di lavoro supplementare che dovrà avere carattere di eccezionalità e le cui modalità dovranno essere preventivamente concordate fra le parti in sede territoriale e/o con le rappresentanze sindacali aziendali;
- c) che ai lavoratori part time eventualmente occupati con rapporto di lavoro inferiore globalmente a 832 ore annue saranno prioritariamente offerte rispetto a nuove assunzioni le opportunità di

rapporto con prestazioni pari al raggiungimento del limite sopracitato che si rendessero disponibili per le stesse mansioni. Ciò anche al fine di realizzare, ove se ne verifichi la possibilità, la sostituzione delle prestazioni di lavoro eventualmente previste con contratto di lavoro a tempo determinato per far fronte a particolari momenti stagionali mediante l'utilizzo di formule di rapporto di lavoro a part time annuale;

- d) la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai titoli del presente Accordo riguarderà pro-quota anche il lavoro a tempo parziale;

Dichiarazione a verbale

Per quanto riguarda i temi relativi a:

- trattamento economico ore supplementare
- indennità part time del 10% di cui all'Accordo 1974

le parti si impegnano a trovare in tempi da concordare adeguate soluzioni.

(AIR 31.07.1992)

Qualora l'orario di lavoro delle part timers non preveda la prestazione lavorativa fino alla chiusura del negozio, le parti convengono sull'opportunità di operare per adeguarlo all'orario commerciale di chiusura o mediante l'aumento dei singoli orari contrattuali o mediante lo slittamento degli stessi, fatto salvo quanto previsto dalle leggi e dal CCNL.

Dalla data di entrata in vigore del presente Accordo viene abolita l'indennità del 10% (vedi art. 9 punto C del CIA 1974) per i nuovi contratti stipulati, mentre l'importo ad essa corrispondente viene mantenuto "ad personam" per il personale attualmente in forza. Per il futuro tale importo, per il personale attualmente in forza, verrà adeguato solo in occasione degli aumenti previsti dall'art. 113 seconda parte del CCNL del 14.12.1990, relativamente alle quote di incremento retributivo fissate alle scadenze del 1.07.1992 e 1.10.1993. L'importo riconosciuto ad personam sarà assorbibile solo in caso di passaggio a full time.

Con riferimento all'art. 5 legge 19.12.1984 n. 863 e a quanto previsto dal CCNL Terziario 1990, le specifiche esigenze organizzative che giustificano il ricorso alle prestazioni supplementari saranno preventivamente verificate a livello territoriale/unità produttive tra le parti, fermo restando quanto previsto dalle leggi e dal CCNL.

(CIA 2004)

Fermo restando quanto definito in materia dal CCNL, ad esclusione delle parti qui normate e delle questioni relative ai diritti sindacali, le parti confermano che, in attuazione del principio di non discriminazione, sarà garantito ai lavoratori part time un trattamento retributivo e normativo proporzionato, in ciascun istituto compatibile con il proporzionamento, con riferimento diretto alla corrispondente prestazione normale come definita dalla contrattazione collettiva e dalla attuale legislazione in materia.

Clausole flessibili

Nel caso di esigenze produttive, sostitutive, tecnico/organizzative (esempio: campagne promozionali, aperture domenicali, elevate punte di assenteismo, particolari situazioni di incremento di vendite, inventari) può essere modificata la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Nel caso l'azienda richieda la variazione della collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella contrattualmente stabilita, le ore di lavoro normali oggetto di variazione, verranno retribuite con una maggiorazione pari al 5% della quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte del CCNL vigente, secondo le modalità previste dall'art. 118 a), Seconda Parte del

CCNL vigente. La maggiorazione di cui sopra si intende comprensiva di ogni istituto contrattuale o legale differito, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

L'adesione alle clausole flessibili da parte dei lavoratori a tempo parziale, deve essere sottoscritta con apposito patto individuale.

Per l'esercizio della clausola flessibile, formalizzato per iscritto, si stabiliscono i termini di preavviso in un periodo di almeno due giorni.

Clausole elastiche

Per esigenze produttive, sostitutive, tecnico/organizzative (esempio: campagne promozionali, aperture domenicali, elevate punte di assenteismo, particolari situazioni di incremento di vendite, inventari) può essere variata in aumento la durata della prestazione lavorativa, con un preavviso di almeno due giorni.

L'adesione alle clausole elastiche da parte dei lavoratori a tempo parziale, deve essere sottoscritta con apposito patto individuale.

Il numero delle ore in aumento effettuabili nel corso dell'anno con il ricorso alle clausole elastiche non può superare il limite massimo del 40% della prestazione lavorativa contrattuale annua del lavoratore part time.

Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte del CCNL vigente, secondo le modalità previste dall'art. 118 a), Seconda Parte del CCNL vigente, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 40%, comprensiva di ogni altra maggiorazione e di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto. Tale maggiorazione, in considerazione della gravosità del lavoro domenicale e notturno, calcolata con i medesimi criteri di cui al comma precedente e con le medesime conseguenze sugli istituti indiretti e sul TFR, è portata al 50% per le ore lavorate con clausola elastica in tutti i giorni festivi e durante il periodo notturno ed è assorbita, fino a concorrenza, dalla maggiorazione prevista al titolo "Aperture domenicali" del capitolo "Lavoro festivo".

Lavoro supplementare

Nel caso di esigenze produttive, sostitutive, tecnico/organizzative (esempio: campagne promozionali, elevate punte di assenteismo, particolari situazioni di incremento di vendite, inventari, guasti improvvisi agli impianti) può essere aumentata la durata della prestazione lavorativa.

Fermo restando la volontarietà, il lavoro supplementare è ammesso nei limiti del tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte del CCNL vigente, secondo le modalità previste dall'art. 118 a), Seconda Parte del CCNL vigente, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di ogni altra maggiorazione e di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Tale maggiorazione, in considerazione della gravosità del lavoro domenicale e notturno, calcolata con i medesimi criteri di cui al comma precedente e con le medesime conseguenze sugli istituti indiretti e sul TFR, è portata al 45% per le ore supplementari lavorate in tutti i giorni festivi e durante il periodo notturno ed è assorbita, fino a concorrenza, dalla maggiorazione prevista al titolo "Aperture domenicali" del capitolo "Lavoro festivo".

Le ore di lavoro supplementare eccedenti il 50% della prestazione lavorativa contrattuale, a richiesta del dipendente, possono essere accantonate come riposi compensativi, in alternativa al pagamento di quanto definito ai commi precedenti.

Consolidamento del lavoro supplementare

Con cadenza annuale si procederà, nel punto vendita o a livello territoriale, alla verifica delle ore di lavoro supplementare in aumento oltre il limite del 50% previsto al paragrafo “Lavoro supplementare” effettuate nel biennio precedente per valutarne il consolidamento di quota parte di quelle effettuate in modo stabile e costante.

Clausola di ripensamento

Per necessità di tutela della salute, certificate dal competente Servizio sanitario pubblico, per necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma, per necessità di studio, per necessità derivanti dagli eventi previsti dalle disposizioni legislative in materia di congedi di maternità, congedi di paternità e congedi parentali, nonché per comprovate necessità di carattere familiare di cui al c. 2 art. 4 L. 53/2000, è data facoltà al lavoratore di comunicare, attraverso specifica richiesta scritta all’Azienda, corredata da opportuna documentazione e con preavviso di un mese, la propria indisponibilità o rinuncia all’adesione alle clausole elastiche.

Prestazione lavorativa ridotta

Le parti concordano sulla possibilità di assumere lavoratori per l’effettuazione di una prestazione lavorativa di almeno 8 ore alla settimana da effettuarsi anche nella giornata di domenica con le stesse modalità previste dal CCNL 2.07.2004.

Definizione

A specificazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo 25.02.2000, n. 61, viene definito come rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto quello che prevede contemporaneamente la prestazione dell’attività lavorativa per un numero di ore giornaliere e per un numero di giornate di lavoro settimanali ridotte rispetto al tempo pieno.

Nota a verbale

Con il presente capitolo, le parti intendono aver dato completa regolamentazione alla materia contrattuale del part time; per quanto non espressamente normato, si fa riferimento alle norme di legge ed al vigente CCNL.

Gli equilibri contrattuali e le logiche operative definiti in questo capitolo, si intendono complessivamente migliorativi rispetto all’attuale regolamentazione prevista dalla legge e dal vigente CCNL.

CONTRATTI FORMAZIONE E LAVORO

(CIA 1985)

Le parti considerano la legge 863 sui contratti di formazione lavoro un valido strumento per lo sviluppo dell'occupazione giovanile.

L'Azienda si dichiara disponibile a fornire alle OO. SS, ai fini di una verifica ed intesa, i propri progetti, i quali dovranno contenere anche le definizioni dei tempi e delle modalità di formazione, tali da garantire il conseguimento di un livello professionale finalizzato anche alla conferma definitiva in servizio.

L'utilizzo dei contratti di formazione sarà coerente con lo spirito della legge, teso a sviluppare l'occupazione giovanile.

I C.d.A. interessati saranno preventivamente informati dell'inserimento dei nuovi assunti.

L'Azienda si impegna ad attuare una verifica anticipata dei risultati formativi raggiunti dal lavoratore, con l'obiettivo, in caso di esito positivo, di confermare anticipatamente in servizio il lavoratore stesso.

(AIR 31.07.1992)

(vedi in MERCATO DEL LAVORO) Relativamente alle assunzioni con contratto di formazione e lavoro, le parti convengono che l'utilizzo di tale strumento è finalizzato al consolidamento e all'incremento dell'occupazione giovanile.

In tal senso l'Azienda dichiara il proprio orientamento favorevole alla conferma a tempo indeterminato del maggior numero possibile di assunti in contratto di formazione e lavoro.

Le parti si danno infine atto che, nell'ambito dei piani di sviluppo occupazionale aziendale, le assunzioni con contratto di formazione e lavoro riguarderanno sia i lavoratori a tempo pieno sia a tempo parziale, con prestazione non inferiore alle 832 ore annuali.

I suddetti lavoratori verranno inseriti all'interno dell'organizzazione del lavoro e seguiranno l'iter automatico di carriera e gli orari di lavoro previsti dal presente CIA, ad esclusione del personale assunto per la carriera direttiva di negozio o di sede e degli specialisti di gastronomia e macelleria per il periodo formativo.

Per i territori per i quali l'Accordo provinciale 30.07.1990 non è applicabile, l'Azienda potrà fare ricorso agli attuali strumenti previsti dalla legge e dai contratti o dagli accordi territoriali esistenti.

Le OO. SS. si impegnano a recepire i progetti relativi a iter professionali aziendali specifici.

Le parti si incontreranno entro il 31.03.1992 per la pratica attuazione di quanto sopra.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - NASTRO ORARIO – ORARIO DI LAVORO - ORGANICI

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – NASTRO ORARIO

(CIA 1971)

Si conviene che il nastro orario sia pari a 10 (dieci) ore giornaliere, elevate ad 11 (undici) per i giorni prefestivi. Limitatamente al personale addetto ai registratori di cassa (con intercambiabilità di mansioni) il nastro orario potrà essere di 10 ore e mezza e 11 ore e mezza rispettivamente. La presente norma entrerà in vigore il 1.12.1971.

(CIA 1974)

Le parti si danno reciprocamente atto:

- del carattere di servizio al pubblico che tutta la distribuzione commerciale ha e deve necessariamente mantenere;
- della richiesta dei lavoratori del commercio di distribuire l'orario settimanale di 40 ore su 5 giornate lavorative, di ridurre i nastri orari, di adottare doppi turni alternati a orario continuato

Ciò premesso, le parti si danno atto che tali problemi formeranno oggetto di esame – oltre che in sede aziendale secondo quanto disposto dal I comma dell'art. 127 del vigente CCNL – in sede di Commissione Paritetica di cui all'art. 22 2° comma CCNL 21.11.1973, al fine di ricercare adeguate soluzioni locali generalizzate a tutto il settore del commercio al dettaglio.

Nota a chiarimento dell'art. 22 del CCNL 21.11.1973

Le parti si danno atto che la mezza giornata a turno settimanale, cioè quella non coincidente con la chiusura infrasettimanale dei negozi, di cui al comma I dell'art. 22 del CCNL 21.11.1973, deve consentire un meccanismo di turnazione che non escluda nessun giorno della settimana.

Tanto il riposo settimanale programmato per turno che quello coincidente con la chiusura infrasettimanale dei negozi saranno goduti in ogni caso, fatta eccezione per la loro coincidenza con l'assenza dal lavoro da qualsiasi causa motivata (le festività previste dall'art. 33 del CCNL 21.11.1973 non costituiscono assenza a questi effetti).

(Integrazioni CIA 1974 – 4.04.1975)

La turnazione dei riposi settimanali deve garantire al lavoratore, oltre alla normale turnazione contrattuale, n. 2 (due) giornate di riposo consecutive (compresa la giornata di domenica) secondo i seguenti criteri: alla 6a settimana di riposo la domenica e il lunedì seguente tutto il giorno; alla 11a settimana di riposo il sabato pomeriggio, la domenica e il lunedì mattina.

(CIA 1978)

(vedi in CLASSIFICAZIONE – INQUADRAMENTO) - In collegamento con i criteri sopra esposti sull'organizzazione del lavoro l'Azienda accetta la proposta di sperimentare ipotesi di turnazioni di lavoro, partendo dalle esperienze fin qui realizzate nelle diverse realtà territoriali. Le modalità e le gradualità di sperimentazione verranno definite in sede locale.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che tutti i titoli previsti dal presente capitolo (organizzazione del lavoro) avendo tra loro un logico ed oggettivo rapporto di collegamento, troveranno nel tempo e nel rispetto dei titoli medesimi, applicazione contestuale.

Nastri orari

Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del CCNL del 17.12.1979:

- a) sulla necessità del riesame della disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi;
- b) sulla necessità di mantenere l'apparato distributivo in condizioni di efficienza ed economicità tali da garantire l'equilibrio economico e gestionale dell'impresa, del contenimento dei prezzi al consumo, del miglior servizio al consumatore;

tuttavia si conviene che qualsiasi forma di organizzazione del lavoro deve avere quali aspetti qualificanti ed indispensabili il miglior utilizzo degli impianti, l'arricchimento della professionalità e l'incremento della produttività, le parti convengono di esaminare le condizioni obiettive necessarie per la sperimentazione dei doppi turni di lavoro.

A tale scopo l'Azienda concorda di istituire una Commissione composta di rappresentanti delle OO. SS. nazionali e territoriali competenti e di rappresentanti dell'Azienda stessa, che avrà il compito di verificare l'esistenza delle condizioni di cui sopra sulla base di precise analisi e progetti.

Tale Commissione si riunirà, per l'inizio dei lavori, entro due mesi dalla data di stipulazione del presente Accordo.

(CIA 1981)

Premesso che il servizio ai consumatori è componente essenziale e vitale delle attività dell'Azienda e che la correttezza dei rapporti con i consumatori è un "ingrediente" indispensabile alla commercializzazione dei prodotti, l'organizzazione del lavoro non può che essere finalizzata anche al miglioramento di tale obiettivo.

Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono essere finalizzati, nel rispetto degli impegni assunti con le OO. SS. in sede di CIA 14.01.1978, a modelli che valorizzino la professionalità e migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro.

Pertanto, ferme restando le intese raggiunte in materia, l'Azienda si dichiara disponibile ad approfondire con le OO. SS. ai vari livelli di competenza, i progetti intesi a conseguire un miglior utilizzo degli impianti, più elevati livelli di efficienza e produttività, una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, un miglior servizio alla clientela, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva.

Le parti convengono inoltre che la realizzazione di tali finalità debba avvenire attraverso il miglioramento dei gruppi di lavoro, avuto riguardo alle aree merceologiche (reparti) ed operative ed alle problematiche connesse alla intercambiabilità delle mansioni.

(Verbale di Accordo 7.04.1983)

Inventario

- viene confermato lo scorrimento degli orari del personale dei reparti CAR, FeV e GAS anche per il mercoledì pomeriggio (orario invernale) al fine di ottenere un miglior utilizzo degli impianti ed una più razionale verifica inventariale
- per le operazioni d'inventario dovrà essere garantita la presenza di un numero di persone sufficienti a consentire la completa attuazione delle operazioni nella giornata espressamente indicata.

(Verbale di Accordo 19.06.1985)

Inventari

Le parti si danno atto che la soluzione del problema degli inventari periodici dei negozi può essere trovata estendendo, per la generalità degli impianti, la regolamentazione di cui all'Accordo del 28.05.1982. A tal fine il suddetto Accordo viene riformulato adattandolo alle diverse esigenze che scaturiscono dalle varie articolazioni degli orari di vendita (vedi reparti carne, frutta e verdura, gastronomia, durante l'orario estivo che prevede la chiusura il sabato pomeriggio in Toscana). L'Azienda si impegna ad attuare un calendario che preveda comunque un'alternanza del personale impiegato nelle operazioni di inventario.

Preparazione dei negozi in concomitanza di manifestazioni promozionali

Premesso che si riconosce la validità delle politiche promozionali, si conviene che, fatte salve situazioni eccezionali e non prevedibili, le parti individueranno le modalità di utilizzo delle forme di impiego esplicitamente previste dal CIA (part time annuale, contratti a tempo determinato ecc.) per consentire una soluzione organica e strutturale alle esigenze di lavoro. L'Azienda si impegna pertanto ad attivare tale processo.

(CIA 1985)

Premesso che il servizio ai consumatori è componente essenziale e vitale dell'attività e che la correttezza dei rapporti con i consumatori è un ingrediente indispensabile alla commercializzazione dei prodotti, l'organizzazione del lavoro non può che essere finalizzata anche al miglioramento di tale obiettivo.

Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono essere finalizzati, nel rispetto degli impegni assunti con le OO. SS. in sede di CIA del 14.01.1978, a modelli che valorizzino la professionalità e migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro.

Pertanto, ferme restando le intese raggiunte in materia, l'Azienda si dichiara disponibile ad approfondire con le OO.SS ai vari livelli di competenza, i progetti intesi a conseguire un miglior utilizzo degli impianti, più elevati livelli di efficienza e produttività, una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, un miglior servizio alla clientela, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva.

Nastri orari

Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del CCNL 17.12.1979:

- sulla necessità della conferma dell'attuale disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi;
- sulla necessità di mantenere l'apparato distributivo in condizioni di efficienza ed economicità tali da garantire l'equilibrio economico e gestionale dell'impresa, del contenimento dei prezzi al consumo, del miglior servizio al consumatore;

si conviene che qualsiasi forma di organizzazione del lavoro deve avere quali aspetti qualificanti ed indispensabili il miglior utilizzo degli impianti, l'arricchimento della professionalità e l'incremento della produttività, in questo contesto le parti convengono di consolidare la sperimentazione dei doppi turni di lavoro (vedi allegati), di sperimentare l'applicazione dei nuovi orari previsti dal titolo "orario di lavoro".

(Verbale di Accordo 19.06.1985)

Per quanto riguarda le gastronomie ed altri reparti a vendita diretta che venissero introdotti, partendo dagli accordi sottoscritti localmente ed allegati, anche se le caratteristiche dei reparti a vendita diretta rendono meno agevole una generalizzazione dei doppi turni unici, le parti convengono di perfezionare contestualmente alla riduzione dell'orario di lavoro, il modello di distribuzione degli orari esistenti sperimentando, previa intesa a livello territoriale, formule che saranno sottoposte all'esame e alla verifica delle parti.

Mobilità negozi

Viene ribadito che l'organizzazione in turni unici avvicendati ha come premessa di base il concetto di intercambiabilità. Per intercambiabilità si intende che la globalità delle mansioni necessarie al funzionamento del reparto è svolta da tutto il personale del reparto stesso.

Previo informazione al C.d.A., in casi eccezionali, è prevista la possibilità di effettuare spostamenti del personale in altri reparti (escluso gli specialisti dei reparti carne e gastronomia).

(Verbale di Accordo 21.11.1985)

Direttori e Responsabili di Reparto

Fermi restando gli orari di lavoro stabiliti nel CIA 29.03.1985, 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 e conseguente servizio alla clientela.

Dichiarazione a verbale – Orario Gastronomia

L'Azienda, pur ribadendo quanto contenuto nel capitolo "orari di lavoro per i reparti Gastronomia", si dichiara disponibile ad esaminare progetti che contengano diverse articolazioni di orario, purché le stesse articolazioni non penalizzino ulteriormente il servizio alla clientela e non comportino un aggravamento dei costi.

(AIR 31.07.1992)

Modalità di applicazione dell'orario di lavoro per il personale occupato nei reparti di vendita a libero servizio

(vedi in ORARIO DI LAVORO) Il personale è suddiviso, salvo eccezioni che saranno di volta in volta valutate, in due turni, che operano uno al mattino ed uno al pomeriggio (per tutti i giorni della settimana dal lunedì al sabato), composti 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. Si intende in ogni caso escluso dalla turnazione il personale che, all'interno dell'organizzazione del negozio, occupa mansioni di responsabilità e/o di coordinamento ed il personale addetto alla tutela del patrimonio aziendale.

Le parti concordano che le operazioni di pulizia e rifornimento dei negozi possono essere svolte anche al di fuori degli orari di vendita. Ciò avverrà utilizzando per quanto possibile volontari ed escludendo per quanto possibile il personale operante prevalentemente alle casse. In mancanza di personale volontario, il personale ruoterà secondo una turnazione programmata in rapporto al numero delle squadre ed alla percentuale di personale che le compone, fermo restando gli Accordi precedenti. Gli orari di inizio e fine dei turni verranno definiti in un arco massimo di 15 ore. Nel caso di apertura alla vendita fino alle ore 22,00, l'arco orario massimo sarà di 16 ore e comunque non andrà oltre le ore 22,15. Detto orario è comprensivo dell'orario di vendita e tiene conto delle specificità delle singole filiali e del tempo necessario ad effettuare le operazioni di rifornimento e pulizia.

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 timers/part timers e 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 7,00 ore. L'eventuale esigenza del superamento del limite delle 7,00 ore di cui sopra è prevista per un massimo di 30' che dovranno essere accantonati e recuperati con riposi compensativi da usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e tenuto conto di quelle dei lavoratori, o nel periodo di vigenza dell'ora solare, con esclusione del mese di dicembre, o in aggiunta alle ferie contrattuali. In tal caso saranno i primi giorni ad essere computati.

Si conviene che i permessi a compensazione del superamento delle 7,00 ore giornaliere sopra indicati, verranno computati sulla base delle ore di lavoro previste per il giorno di permesso richiesto. Il numero di lavoratori in turno sarà identificato quantitativamente nelle singole filiali e per un regime di orario programmato su base annua.

Gli orari di lavoro stabiliti per il sabato verranno applicati anche per le giornate precedenti le festività infrasettimanali, fermo restando l'orario settimanale a 37,30 ore, computando il giorno della festività secondo le ore di lavoro previste per la giornata coincidente con la festività.

La pratica attuazione dei modelli organizzativi, nell'ambito dei limiti sopra definiti, avverrà previo confronto finalizzato al raggiungimento di intese applicative che si svolgerà o a livello territoriale tra le strutture delle OO. SS. firmatarie e la direzione aziendale (per gruppi di negozi) o a livello di negozio tra C.d.A./RSA assistiti dalle OO. SS. territoriali e la direzione aziendale e riguarderà anche la verifica degli organici dei turni, con verifica dopo sei mesi dall'attuazione del nuovo modello organizzativo.

Nell'introdurre detto nuovo modello e per i primi sei mesi di cui al paragrafo precedente, l'Azienda si adopererà per utilizzare il minor numero possibile di addetti oltre la mezz'ora successiva alla chiusura del negozio alla vendita (fatto salvo quanto previsto per la chiusura alle ore 22,00). Al momento della verifica sopra riportata, le parti valuteranno anche sotto questo profilo l'adeguatezza della nuova organizzazione. (*omissis – vedi in ORARIO DI LAVORO*)

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 timers/ full timers, in presenza del quale tale modello organizzativo potrà essere oggetto di revisione tra le parti.

Modalità di applicazione dell'orario di lavoro per il personale occupato nei reparti di vendita non a libero servizio

La distribuzione dell'orario di lavoro, fermo restando il riferimento a quanto definito nel CIA 1985 (vedi Verbali del 1.06.1983, 19.06.1985 e 18.09.1985) per quanto riguarda l'entità della prestazione giornaliera per i reparti di Gastronomia, può essere esteso agli altri reparti di vendita non a libero servizio, previo confronto tra l'Azienda e i C.d.A./RSA, eventualmente assistiti dalle OO. SS.

Direttori, Vice-Direttori, Capi Reparto, Vice Capi Reparto

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, la distribuzione dell'orario di lavoro verrà effettuata secondo quanto previsto dal CIA 1985 (Verbale 21.11.1985 capitolo "Orari di lavoro: Direttori e Responsabili di reparto" e "norma transitoria").

(AIR 19.06.1997)

Con riferimento a quanto previsto dal CIA 19.12.1991 al capitolo "modalità di applicazione dell'orario di lavoro per il personale occupato nei reparti di vendita non a libero servizio", le parti convengono di individuare come tali anche i reparti dei settori Car, FeV, Las, Gem, Pad.

Le parti nel riconfermare quanto previsto dal CIA 19.12.1991 e dai Verbali di Incontro del 28.02.1995, 29.08.1995 e 24.01.1997 concordano che nei reparti citati venga sperimentata una nuova organizzazione con i seguenti 3 tipi di orari:

- turno (indicativamente 50% del personale FT)
- centrale
- turnino (turno + 1 o 2 giorni centrale)

La prestazione lavorativa a turno sarà individuata tra il minimo di 5,5 ore ed il massimo di 7 ore giornaliere, con possibilità per alcuni reparti, che verranno successivamente individuati, di raggiungere fino ad un massimo di 7,5 ore giornaliere. In tal caso la pausa sarà portata a 20 minuti.

Gli orari di lavoro verranno sperimentati indicativamente in un nastro orario di 10/11 ore.

Lo schema degli orari per ogni reparto terrà conto delle vendite e del livello di servizio.

Il personale dei reparti escluso il Capo Reparto e l'Assistente ruoterà di norma sugli orari previsti.

In ogni reparto verrà affisso lo schema degli orari di lavoro con particolare riguardo all'orario del personale part time che verrà specificato. Tale schema dovrà riportare la programmazione della rotazione.

Le modifiche degli orari proposti e la nuova organizzazione del lavoro non daranno luogo ad esuberi di personale.

L'Azienda dichiara la sua disponibilità ad affrontare eventuali problemi di pendolarismo, legati all'introduzione di questi nuovi modelli organizzativi, privilegiando la ricerca di soluzioni che contribuiscano a limitare eventuali disagi.

La sperimentazione avrà la durata di 6/8 mesi e l'entrata in vigore della nuova organizzazione avverrà previo confronto con le C.d.A./RSU/RSA dei negozi. In questi incontri verrà fornita la documentazione relativa agli orari dei negozi con le spiegazioni e le specifiche del caso; tale documentazione verrà fornita anche alla Commissione Tecnica Orari.

Le parti si danno atto che eventuali problemi operativi in fase di applicazione e di interpretazione del presente Accordo saranno in brevissimo tempo affrontati e risolti a livello di Commissione Tecnica Orari.

Per quanto concerne l'orario di lavoro dei giorni prefestivi viene confermata la norma vigente per il reparto Drogheria (Verbale 25.02.1993).

Alla fine del periodo di sperimentazione, orientativamente gennaio 1998, le parti si incontreranno per procedere alle verifiche ed alla definitiva conferma dell'organizzazione sperimentata.

(CIA 2004)

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NEI PUNTI VENDITA

Turno mattutino

Il turno di lavoro mattutino con personale full time o part time prevede la prestazione lavorativa dal lunedì al sabato a partire dalle ore 4,45.

Quanto sopra non modifica l'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai turni unici definiti nella contrattazione aziendale.

Per la copertura delle posizioni in oggetto, l'Azienda darà la precedenza ai lavoratori in servizio che ne facciano richiesta.

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 un 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.

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.

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).

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.

Le parti concordano che nei reparti di cui al presente capitolo si attui una organizzazione con i seguenti 3 tipi di orari:

- 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).

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'.

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.

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.

Nei casi in cui nel settore sia previsto un solo operatore, oltre al Responsabile, l'operatore lavorerà sulla fascia centrale.

Eventuali nuovi altri reparti non a libero servizio o assimilabili seguiranno gli orari previsti nel presente capitolo.

Panificatori

Vista l'atipicità 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 30.06.2005, un confronto con le OO. SS. territoriali per la verifica degli orari.

Tutti i reparti di vendita

Modalità di applicazione degli orari

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.

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.

Prefestivi

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 fruiti con le relative modalità.

Assenze

Nel caso di eccessive assenze, sia sul turno che sulla fascia, che possano 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.

Personale escluso dai turni

Direttori, Vice Direttori, Capi Reparto, Assistenti

Le parti concordano sull'esigenza di un orario di lavoro flessibile e connaturato 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.

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.Lgs 8.04.2003 n. 66.

Personale assunto per mansioni specialistiche o di responsabilità.

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.

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.

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.

Autorizzazioni delle amministrazioni locali

Nel caso di modifica, da parte delle Amministrazioni locali, degli orari commerciali di apertura al pubblico, le parti si incontreranno per cercare le adeguate soluzioni.

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:

- 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 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.

Allegato 1

REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA REPERIBILITÀ, PRONTO INTERVENTO E CONTROLLO FESTIVO

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

I lavoratori interessati vengono individuati nelle figure dei Capi reparto DRO e degli Assistenti del reparto DRO. Detti lavoratori verranno inseriti dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso di 7 giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Le figure preposte non potranno rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere i turni di reperibilità assegnati.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba necessariamente permanere presso la propria abitazione.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà una procedura disciplinare.

La reperibilità avrà una articolazione settimanale.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità l'azienda riconoscerà al lavoratore un compenso settimanale di € 30, avente natura retributiva, quale indennizzo del periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata.

Nel caso di chiamata, al dipendente verrà riconosciuto un compenso forfetario di € 30. In tale importo si intende ricompreso il tempo necessario per raggiungere il luogo dell'intervento, quello necessario all'intervento stesso, nonché quello necessario al successivo rientro.

Nel caso l'intervento dovesse protrarsi per un tempo superiore ad un'ora, oltre al compenso di cui sopra, verrà retribuito tutto il tempo di permanenza nel negozio.

Per l'attività di controllo degli impianti nelle giornate festive di chiusura alla vendita, nonché in quelle in cui non si svolge nel punto di vendita alcuna attività organizzata dall'azienda, verrà riconosciuto un compenso forfetario di € 30. In tale importo si intende ricompreso il tempo necessario per raggiungere il luogo dell'intervento, quello necessario al controllo stesso, nonché quello necessario al successivo rientro.

Nel caso in cui l'attività di controllo dovesse protrarsi per un tempo superiore ad un'ora, oltre al compenso stabilito, verrà retribuito tutto il tempo di permanenza nel negozio stesso.

Le attività sopra specificate, dovranno essere timbrate secondo le modalità vigenti.

Le spese di viaggio saranno rimborsate secondo le modalità previste dal regolamento aziendale in tema di trasferte.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Allegato 2

Elenco suddivisione zone full timers ad orario spezzato reparti Dro/Gem (previa verifica a livello regionale)

1	Curno Bergamo	9	Brescia – via Milano Brescia – via della Volta Corte Franca Sarezzo	17	Biella Quaregna
2	zona Milano			18	Bologna Casalecchio di Reno
3	Olgiate Olona Induno Olona Masnago Verbania Varese – viale Borri Solbiate Venegono	10	Gessate Pantigliate Pioltello Segrate Vimercate	19	Parma Parma Traversetolo Reggio Emilia
4	Corbetta Abbiategrasso Corsico Rho Buccinasco Vigevano	11	Solaro Baranzate di Bollate Garbagnate Milanese Lainate Rho Castellana Saronno Olgiate Olona	20	Modena Sassuolo Reggio Emilia
5	Giussano Vimercate Monza – via Lecco Monza – San Fruttuoso Monza – Buonarroti Cologno Monzese Desio Seregno – San Salvatore Sesto San Giovanni Bresso Varedo Lissone	12	Como Lipomo Saronno	21	Cremona Piacenza
6	Casatenovo Cernusco Bombardone Lecco	13	San Giuliano San Donato Nuovo San Donato Pantigliate	22	Carrara – Matteotti Carrara – Turigliano Massa Lido di Camaiore Viareggio / Viareggio 2
7	Alessandria Asti	14	Pavia Voghera Asti Broni Valenza	23	Lucca – San Concordio Lucca – Via del Prete Marlia Capannoni Porcari
8	Verona – c.so Milano Verona - Fincato	15	Buccinasco Corsico Milano	24	Pescia Montecatini Pistoia
		16	Baranzate di Bollate Milano	25	Sesto Fiorentino Prato – via Valentini Prato – via Galilei Campi Bisenzio
				26	Zona Firenze
				27	Arezzo

(Verbale di incontro – 5.10.2006)

In data 5.10.2006 (*omissis*) si sono incontrati (*omissis*) per fornire le informazioni previste dal CIA 9.12.2004.

L'azienda ha illustrato, tra le altre cose, la situazione numerica e percentuale relativa alle varie tipologie contrattuali applicate in riferimento al mercato del lavoro.

E' stata inoltre presentata la situazione relativa all'applicazione dei meccanismi dei nuovi orari modulari già avviati.

A questo proposito, recependo le indicazioni scaturite dalla discussione, le Parti, fermo restando quanto previsto dal CIA 9.12.004 al capitolo "Organizzazione del lavoro", relativamente ai punti vendita dove non sono ancora stati attivati i nuovi orari modulari, convengono:

- di incontrarsi, così come previsto dal CIA, nei punti di vendita, anche con l'intervento delle strutture sindacali regionali e territoriali, per un confronto finalizzato alle intese per l'applicazione degli stessi;
- di attivare successivamente, in sede nazionale, con le Segreterie nazionali e regionali, un momento conclusivo di confronto e verifica per superare i problemi eventualmente emersi nella fase di applicazione degli orari modulari e della rotazione dei lavoratori nei suddetti, in particolare laddove applicati senza specifici accordi.

ORARIO DI LAVORO

(CIA 1978)

Festività – Ferie

L'Azienda considererà giornate aggiuntive alle ferie le cinque festività abolite, fermo restando il trattamento previsto dal Contratto per le due festività cadenti in domenica.

(CIA 1985)

Premesso che le parti convengono sulla indispensabile necessità del mantenimento e del miglioramento dell'attuale disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi.

Premesso altresì che la riduzione e redistribuzione dell'orario di lavoro ha come finalità anche il miglioramento delle condizioni di lavoro, il mantenimento ed il possibile sviluppo dei livelli occupazionali, le parti si impegnano a porre allo studio e sperimentare formule organizzative che consentano una riduzione dell'orario di lavoro con conseguente redistribuzione settimanale.

La riduzione dell'orario di lavoro sarà così tempificata:

A- Negozi:

entro il mese di giugno p.v.	39 ore settimanali
entro il 31.12.86	37,30 ore settimanali
entro il 31.12.87	36 ore settimanali

Nell'anno 1985 si procederà a sperimentare le possibili organizzazioni del lavoro riferite alle 37 ore e mezza di lavoro, alle condizioni previste al sottoindicato punto 1.

Nell'anno 1986 si procederà a sperimentare le possibili organizzazioni del lavoro riferite alle 36 ore di lavoro, se ricorreranno le condizioni previste al sottoindicato punto 2.

<u>Punto 1</u>	A fronte delle 39 ore settimanali non verrà effettuato alcun assorbimento. A fronte delle 37 e mezza verrà effettuato l'assorbimento delle 56 ore previste dall'art. 41 del CCNL.
<u>Punto 2</u>	Le ulteriori ore necessarie per il conseguimento dell'obiettivo delle 36 ore settimanali, verranno messe a disposizione da ciascuna delle parti nella misura del 50%.

Resta comunque inteso che qualora nel frattempo intervenissero nuove normative di carattere legislativo o amministrativo riguardanti la riduzione dell'orario di lavoro, le parti si incontreranno per apportare gli opportuni correttivi alla normativa pattuita.

Inoltre si precisa che la sperimentazione di quanto sopra esposto avverrà coerentemente con gli impegni assunti tra le parti, sulla base cioè di progetti preventivamente elaborati territorialmente e verificati anche a livello nazionale (Commissione Tecnica).

B - Depositi:

L'orario di lavoro previsto dall'art. 21 del CCNL è confermato e resta distribuito come da accordi vigenti.

Allegato n.1

In relazione all'allagamento della rete di vendita di cui al piano aziendale ed agli investimenti tecnologici e strutturali, il problema dell'orario di lavoro verrà preventivamente esaminato per ricercare nuove soluzioni a livello nazionale insieme alle strutture interessate.

Ferma restando l'erogazione delle ulteriori riduzioni, le parti convengono che la redistribuzione settimanale dell'orario sopra specificato, non avrà applicazione nei confronti del personale di cui all'art. 26 del CCNL 18.03.1983.

Il divisore convenzionale per la determinazione della quota oraria di retribuzione, rimane fissato in 1/173 come stabilito dall'art. 86 del CCNL 18.03.83; pertanto le parti concordano di definire "ore aggiuntive" quelle derivanti dalla differenza tra le 40 ore e i diversi scaglioni di applicazione della riduzione settimanale. Le "ore aggiuntive" verranno retribuite con la paga di fatto senza alcuna maggiorazione .

Agli effetti di quanto sopra resta inteso che le 5 ex festività abolite corrispondono a 40 ore.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che quanto stabilito nel presente Accordo in materia di orari di lavoro (riduzione, redistribuzione e doppi turni) ha come condizione indispensabile il mantenimento dell'attuale disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi.

(Verbale di Accordo 19.06.1985)

Pause di ristoro

Vengono confermate le pause di 15' per chi lavora a turni e di 10'+10' per chi osserva l'orario spezzato.

In considerazione delle responsabilità civili, penali ed assicurative derivanti dal rapporto di lavoro, oltre che per precise motivazioni di carattere organizzativo, le parti convengono sulla necessità che l'interruzione dell'attività lavorativa per le pause (con l'esclusione di quelle fisiologiche) risulti opportunamente registrata sul cartellino orologio o analogo supporto. L'eventuale eccezionale superamento del tempo previsto per le pause sarà recuperato a fine orario.

(Verbale di Accordo 21.11.1985)

Per quanto riguarda il personale che attualmente svolge funzioni di capo reparto, le ore aggiuntive maturate (quelle derivanti dalla differenza tra le 40 ore e i diversi scaglioni di riduzione settimanale) potranno essere di norma fruite secondo un programma da concordare con la Direzione del negozio. Fermi restando gli orari di lavoro stabiliti nel CIA 29.03.1985 le parti convengono che la loro distribuzione venga concordata dagli interessati con i direttori che terranno conto dell'organizzazione del lavoro e delle esigenze operative del reparto.

La flessibilità dell'orario è finalizzata a far svolgere alle figure sopra descritte le funzioni di coordinamento dell'attività per tutto il tempo necessario al regolare funzionamento della vendita e conseguente servizio alla clientela.

Le parti riconfermano la piena disponibilità ad affrontare attraverso l'esame di appositi programmi, il problema legato alla definizione di nuove figure professionali.

Quanto sopra si riferisce all'attività di figure attualmente inquadrare al 1° ed al 2° livello, che all'interno dei punti di vendita svolgano funzioni di responsabilità in qualità di Direttore o di capo reparto, alle quali, allo scopo di valorizzarne la professionalità in attesa dei risultati previsti dal programma aziendale, verrà corrisposta, quale soluzione transitoria, una somma una tantum il cui ammontare verrà definito in tempi tali da consentirne l'erogazione entro il 31.12.1985.

(AIR 31.07.1992)

Modalità di applicazione dell'orario di lavoro per il personale occupato nei reparti di vendita a libero servizio

L'orario settimanale è suddiviso su sei giorni per un ammontare complessivo di ore 37,30. (*omissis* – vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

In considerazione dei nuovi limiti dell'orario giornaliero di lavoro sopra definiti, fermo restando che il tempo complessivo settimanale delle pause è di 90', salvo quanto previsto dal punto c), le parti convengono sulla seguente nuova distribuzione delle stesse:

- a) Per i turni di lavoro inferiore alle 7,00 ore, la pausa viene confermata in 15'
- b) Per i turni di almeno 7,00 ore, la pausa viene fissata in 20' con compensazione della parte eccedente i 15' giornalieri secondo modalità pratiche di attuazione che saranno successivamente definite.
- c) 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' senza il recupero a compensazione previsto al punto b).

(*omissis* – vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

(AIR 19.06.1997)

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 31 Seconda Parte del CCNL 3.11.1994 e fermo restando i CIA precedenti (ivi compreso quanto stabilito al terzo comma del capitolo "orario di lavoro per il Centro di distribuzione di Limite), le parti confermano che, ad eccezione del personale occupato negli uffici, l'articolazione dell'orario medio settimanale di ore 37,30, è realizzato anche attraverso l'utilizzo delle 56 ore di permessi di cui all'art. 68, terzo comma, Seconda Parte, e delle ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art. 68, Seconda parte.

Ex festività abolite e permessi retribuiti

Per il personale di cui al punto A) dell'art. "contenzioso 16 ore", le 5 ore e 20 minuti riconosciute nello stesso comma, decadranno con efficacia immediata nel momento in cui i futuri CCNL dovessero pattuire un orario di lavoro settimanale a 37,30 ore o inferiore allo stesso.

Resta impregiudicata per tutti l'assorbibilità, qualora venga prevista dai futuri CCNL, delle ore di cui al primo comma dell'articolo "ferie, ex festività abolite e permessi retribuiti", nonché dei trattamenti aziendali di favore in materia di permessi, riduzione orario, ferie, con ulteriori permessi che la contrattazione nazionale dovesse concedere e/o con riduzione di orario sotto il limite delle ore 37,30 settimanali.

Le parti convengono che, nel caso in cui il CCNL prevedesse ai fini della riduzione dell'orario di lavoro sotto il limite delle ore 37,30 settimanali un assorbimento dei permessi di cui al primo comma dell'art. 68 del CCNL vigente, le quattro giornate di ferie aggiuntive, sostitutive dei permessi di cui sopra (così stabilito dal CIA 14.01.1978), verranno considerate complessivamente pari a 32 ore.

(Protocollo Regionale 10.11.1999)

Orario 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 a cinque minuti; le parti convengono, come ulteriore condizione di miglior favore, quanto segue:
- Su qualsiasi ingresso al lavoro il ritardo fino a tre minuti viene abbuonato;
- Sull'orario di lavoro assegnato, i ritardi eccedenti i tre minuti iniziali vengono arrotondati ai cinque minuti successivi;
- In caso di spostamento momentaneo dell'orario di lavoro l'inizio del turno sarà considerato ogni quarto d'ora.

Le parti, a fronte delle condizioni di miglior favore sopra citate, confermano quanto disposto 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.

(CIA 2004)

Premessa

L'orario ordinario settimanale è suddiviso su sei giorni, di norma dal lunedì al sabato, per un ammontare complessivo di ore 37,30' contrattuali, realizzato anche attraverso l'utilizzo delle 56 ore di permessi di cui all'art. 68, 3° comma, 2^a parte del CCNL e delle ulteriori 16 ore di cui al successivo 4° comma dell'art. 68. 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.

Le parti si danno atto che l'estensione dei casi previsti dalla legge e/o dal CCNL in materia di deroghe al riposo settimanale domenicale, costituirà materia di confronto, a livello territoriale, finalizzato alla ridefinizione delle modalità di applicazione delle medesime.

Per il personale dipendente nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia, Casalecchio di Reno e Bologna, l'ammontare complessivo dell'orario di lavoro settimanale viene riconfermato in ore 38,00. Si procederà alla riduzione a ore 37,30' settimanali con decorrenza 1° gennaio 2007.

Per quanto riguarda il personale assunto 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'.

Resta inteso che l'eventuale ed eccezionale superamento dei periodi sopra indicati non sarà retribuito.

Per il personale dipendente nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia, Casalecchio di Reno e Bologna, a decorrere dal mese successivo a quello della stipula del presente accordo, verrà riconosciuta una pausa giornaliera retribuita di 10' a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro (turno o frazionato). Con decorrenza 1.01.2007, verrà esteso il trattamento in atto per i dipendenti di Esselunga S.p.A..

Al personale assunto per i nuovi insediamenti in realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1.01.2004, la pausa giornaliera retribuita verrà riconosciuta dopo non meno di 24 mesi dalla data di apertura.

SEDI, NEGOZI E PRODUZIONI

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 del 8.04.2003, il periodo di riferimento di cui all'art. 3 dello stesso decreto è elevato a 12 mesi. Detto periodo decorrerà dal 29.08.2004.

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.

Turno notturno

L'azienda, previo confronto con le RSU/RSA/CdA dei negozi interessati, potrà ricorrere per il periodo estivo e nei negozi delle località marittime della Toscana, all'orario di lavoro notturno con personale appositamente assunto.

Lavoro notturno

Le parti individuano in quattro settimane lavorative il periodo di riferimento per il calcolo della media di cui all'art. 13 comma 1 del Dlgs 66/2003.

Riposo giornaliero

Fermo la durata dell'orario settimanale, la volontarietà del lavoratore e quanto previsto al titolo "Assenze" del capitolo "Tutti i reparti di vendita", si conviene di derogare, ai sensi dell'art. 17 del DLgs 08.04.2003 n. 66, a quanto previsto dall'art. 7 dello stesso decreto in tema di durata delle ore consecutive del riposo giornaliero, per le attività di lavoro a turni, tutte le volte che il lavoratore cambia turno o squadra, e per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionato durante la giornata.

(Verbale di incontro 15.06.2005)

(omissis...vedi in SFERA DI APPLICAZIONE)

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 comma 5 del DLgs 8.04.2003 n. 66, le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario oltre le 40 ore settimanali possano essere, a richiesta del lavoratore, compensate da riposi sostitutivi. In tal caso, verrà comunque riconosciuta al lavoratore interessato la quota parte derivante dalla differenza tra la retribuzione prevista per il lavoro straordinario e quella ordinaria.

Rimane confermata la modalità di fruizione della pausa retribuita prevista al punto b) del titolo "Distribuzione orario di lavoro negozi – Modalità di applicazione dell'orario di lavoro per il personale occupato nei reparti di vendita a libero servizio" del AIR Lombardia del 19.12.1991.

ORGANICI

(CIA 1971)

Art. 7

L'Azienda si impegna a discutere i problemi relativi agli organici a livello di filiale.

Art. 12 – Trasferimenti

L'Azienda qualora si verificano comprovate ragioni tecniche, produttive od organizzative, comunicherà per iscritto al dipendente interessato le ragioni del suo trasferimento ad altra unità produttiva della provincia con un preavviso di 7 (sette) giorni rispetto alla data di operatività del provvedimento. Qualora entro tale lasso di tempo il prestatore di lavoro non formuli obiezioni, il trasferimento si intende accettato. In caso di temporaneo distacco presso altra unità produttiva l'Azienda rimborserà al prestatore di lavoro oltre alle eventuali spese di viaggio, le ulteriori spese che il dipendente comprovi di avere sostenuto.

(Verbale di Accordo 11.12.1974)

Lavoro straordinario

Le parti riconfermano la necessità di attenersi a quanto disposto dal 3° comma dell'art. 28 del CCNL relativo al lavoro straordinario.

Fermi restando gli strumenti di controllo contrattualmente previsti, l'Azienda si impegna al rispetto della suddetta norma e a normalizzare eventuali situazioni difformi attraverso interventi di natura organizzativa, ivi compresi quelli riferiti a possibili nuove assunzioni.

(CIA 1978)

I problemi riguardanti i livelli occupazionali dei punti di vendita, il conseguente impiego della forza lavoro nelle sue articolazioni (uomini, donne, part time, contratti a termine) nonché l'esigenza di pervenire ad una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro e l'eventuale modificarsi del dato occupazionale, anche in relazione ad una diversa organizzazione del lavoro, costituiranno un motivo di confronto tra l'Azienda e le OO. SS. ai vari livelli congiuntamente ai C.d.A., nell'intento di trovare adeguate soluzioni. L'Azienda si impegna altresì ad una verifica periodica con le OO. SS. a livello nazionale e territoriale, dei dati complessivi sulla occupazione e sulla sua composizione.

Straordinari

L'Azienda si impegna ad utilizzare il lavoro straordinario nei casi particolari ed in quelli che rivestono carattere di urgenza, nei limiti consentiti dalla contrattazione vigente. Il lavoro straordinario non sarà comunque sostitutivo di mano d'opera occupabile stabilmente.

(CIA 1981)

L'Azienda conviene che la verifica degli organici esistenti nelle varie unità aziendali, ai fini di una loro definizione, potrà essere realizzata con le strutture sindacali competenti, tenendo conto della situazione economica e commerciale dell'unità stessa, sulla base di riferimenti specifici ed obiettivi, in concorso fra di loro:

- Tipologia dell'unità
- Struttura fisica dell'unità
- Superfici di vendita
- Consistenza e distribuzione delle presenze effettive

- Organizzazione del lavoro
- Quantità e qualità del lavoro
- Tecnologie
- Livello e qualità del servizio alla clientela

nonché altri ulteriori elementi di valutazione finalizzati alla specificazione dei riferimenti di cui sopra.

Successive verifiche dell'organico potranno avvenire su richiesta di una delle parti stipulanti, in relazione alla modifica dei criteri di valutazione sopra indicati ai fini di un eventuale conseguente riequilibrio.

Nota a verbale (vedi in CLASSIFICAZIONE)

Politica dei trasferimenti

L'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, conferma la propria disponibilità a proseguire una politica di trasferimenti tendente ad avvicinare il lavoratore alla propria abitazione, privilegiando l'ordine di presentazione delle domande.

(CIA 1985)

L'Azienda conviene che la verifica degli organici esistenti nelle varie unità aziendali, ai fini della loro definizione, sarà realizzata con le strutture sindacali competenti, tenendo conto della situazione economica e commerciale dell'unità stessa, sulla base di riferimenti specifici ed obiettivi, in concorso tra loro:

- Tipologia dell'unità
- Struttura fisica dell'unità
- Superfici di vendita
- Consistenza e distribuzione delle presenze effettive
- Organizzazione del lavoro
- Quantità e qualità del lavoro
- Tecnologie
- Livello e qualità del servizio alla clientela

nonché altri ulteriori elementi di valutazione finalizzati alla specificazione dei riferimenti di cui sopra.

Successive verifiche dell'organico potranno avvenire su richiesta di una delle parti stipulanti, in relazione alla modificazione dei criteri di valutazione sopra indicati ai fini di un eventuale conseguente riequilibrio.

Politica dei trasferimenti

L'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, conferma la propria disponibilità a proseguire una politica di trasferimenti tendente ad avvicinare il lavoratore alla propria abitazione, privilegiando l'ordine di presentazione delle domande.

(AIR 31.07.1992)

Le parti si danno atto che la stipula del presente Accordo ed in particolare quanto definito al capitolo "Organizzazione del lavoro", mettono in condizione l'Azienda di lasciar decadere la precedente dichiarazione di esuberi per quanto attiene la Lombardia. Nelle unità in cui dovessero verificarsi situazioni di particolare criticità (organizzative o occupazionali) le parti si impegnano ad un esame congiunto finalizzato alla ricerca delle soluzioni più idonee, anche in deroga a quanto stabilito nel presente Accordo in tema di flessibilità e modularità.

LAVORO FESTIVO

(Verbale di Accordo 23.11.1983)

A seguito del confronto intercorso, si è convenuto quanto segue:

1. Le aziende sopraindicate corrisponderanno a tutto il personale che presterà la propria attività durante le festività che intercorrono nel periodo natalizio e di fine anno (deroghe festive e domenicali), proporzionalmente alle ore di lavoro prestato ed in aggiunta alle maggiorazioni contrattuali previste, un importo pari a L. 23.000 lorde per ciascuna festività lavorata;
2. Per lo stesso periodo, analogo importo e con le stesse modalità, verrà corrisposto ai lavoratori delle Sedi e Depositi chiamati a prestare la loro attività in giornate festive o aggiuntive rispetto alla normale turnazione settimanale;
3. Ai lavoratori dei punti di vendita presenti al lavoro durante le “settimane regionali”, verrà corrisposto un importo di L. 20.000 (10.000 per ciascuna settimana).

Tale intesa deve intendersi a soluzione dei problemi che formano oggetto della presente, a tutto il 31.12.1983.

(CIA 1985)

Si conviene che per le deroghe normalmente previste in occasione delle festività natalizie e di fine anno venga estesa l'applicazione dell'Accordo relativo al mese di dicembre 1984 che prevede, per ogni festività lavorata, oltre al trattamento previsto dal CCNL vigente (straordinario festivo al 30%), un ulteriore importo corrispondente alle ore lavorate calcolate sulla retribuzione ordinaria o il recupero di un pari numero di ore.

Premesso che si riconosce il pubblico interesse delle deroghe turistiche si conviene che, per le esigenze di lavoro specifiche di tali zone, le parti concordano di attivare, previo confronto, le forme di impiego previste dal CIA (part time annuale, contratti a tempo determinato ecc.). Inoltre verrà corrisposto il seguente trattamento economico:

per ogni festività lavorata, oltre al trattamento previsto dal CCNL vigente (straordinario festivo al 30%) un ulteriore importo corrispondente al 50% delle ore lavorate calcolato sulla retribuzione ordinaria.

(CIA 2004)

Fatto salvo quanto stabilito dalle norme di legge e dal CCNL in tema di volontarietà del lavoro festivo e domenicale, si concorda quanto segue:

Periodo natalizio

In occasione dell'apertura dei negozi alla vendita nelle domeniche del mese di dicembre e nelle festività infrasettimanali di legge cadenti nello stesso mese, si conviene di riconoscere, oltre al trattamento previsto dal CCNL vigente, un ulteriore importo corrispondente alle ore lavorate in dette giornate calcolate sulla quota oraria relativa alla normale retribuzione od il recupero di un pari numero di ore.

Aperture festive durante l'anno

Le prestazioni lavorative effettuate nelle deroghe domenicali o festive, non ricomprese nel mese di dicembre, verranno retribuite, in alternativa a quanto previsto dai CIA precedenti e dal CCNL vigente, con una maggiorazione sulla quota oraria della normale retribuzione secondo quanto di seguito indicato:

Numero nell'anno	domeniche/festività		lavorate	Percentuale di maggiorazione
da	1	a	3	30%
da	4	a	14	40%
da	15	a	30	50%
oltre	30			60%

fermo restando il diritto al riposo compensativo.

I trattamenti di cui sopra si intendono applicati per scaglioni.

Il periodo di riferimento per il calcolo delle giornate è quello tra il 1° gennaio ed il 30 novembre.

Personale interessato

Tutti i trattamenti sopra specificati (“Periodo natalizio” e “Aperture festive durante l’anno”) sono riconosciuti al solo personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di formazione e lavoro, di apprendistato ed ai contratti a termine di durata superiore a sei mesi.

Restano esclusi da detti trattamenti i dipendenti assunti con un contratto a tempo parziale, indeterminato o determinato, che preveda la prestazione lavorativa ordinaria di domenica. Per questi ultimi le ore lavorate di domenica verranno retribuite con la maggiorazione del 30% da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all’art. 113, seconda parte, del CCNL 3/11/94.

Le maggiorazioni di cui al presente titolo (“Lavoro festivo”) si intendono comprensive di ogni istituto contrattuale o legale differito, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

Specificità territoriali

Richiamato quanto previsto dal CCNL al capitolo “Materie di accordi territoriali” è fatta salva la possibilità di definire, a livello territoriale o di singolo insediamento, specifici accordi che prevedano, a fronte di una rotazione programmata, la prestazione lavorativa nella giornata di domenica.

Nota a verbale

Nel caso di successive modifiche, di legge o contrattuali, alla disciplina del lavoro festivo, le parti si incontreranno per valutare eventuali armonizzazioni del disposto di cui al presente capitolo nel rispetto degli equilibri contrattuali e delle logiche operative qui definite.

SALARIO

(CIA 1971)

A tutti i dipendenti è comunque garantito un aumento dell'attuale retribuzione globale di fatto di L. 8.000 (ottomila) lorde mensili per 14 mensilità. Nel caso che l'aumento della retribuzione derivante dal mutamento di parametro superasse l'importo di L. 8.000 (ottomila) lorde mensili si procederà all'assorbimento dell'assegno personale fino alla sua concorrenza. In ogni caso gli aumenti di retribuzione che dovessero in futuro derivare dal passaggio ad un parametro superiore in conseguenza dell'applicazione del presente Accordo, determineranno l'assorbimento degli assegni personali assorbibili sino alla loro concorrenza.

(CIA 1974)

Scala mobile

(omissis...)

A partire dal 1.07.1974, le tabelle retributive per le provincie in cui per la generalità delle qualifiche sono stati raggiunti i livelli previsti dall'art. 72 del CCNL 21.11.1973, restano così determinate:

Livelli	Paga di Livello	Premio Aziendale		
		10%	Integrazione	Totale
7	106.000	10.600	12.000	22.600
5	120.400	12.040	12.000	24.040
4	128.500	12.850	12.000	24.850
4 Super	134.800	13.480	12.000	25.480
4 Extra	137.500	13.750	12.000	25.750
3	151.900	15.190	12.000	27.190
2	170.800	17.080	12.000	29.080
1	218.500	21.850	12.000	33.850
1 Super	225.000	22.500	12.000	34.500

Norma transitoria

Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CIA verrà garantito, a decorrere dal 1.07.1974, un aumento retributivo complessivo lordo mensile sulla retribuzione di fatto di L. 18.000 così ripartite:

- L. 12.000 mensili a titolo di integrazione del premio aziendale del 10% corrispondente ai vari livelli retributivi, ivi compresi quelli del 4° Super e del 4° Extra; l'importo suddetto verrà erogato ai sensi e per gli effetti del 3° comma dell'art. 127 del CCNL 21.11.1973;
- L. 6.000 mensili, come quota retributiva utilizzabile per i passaggi (sino al 4° livello Extra) previsti dall'art. 7 del presente Accordo e dalla norma transitoria annessa allo stesso. L'eventuale eccedenza verrà considerata assegno ad personam utilizzabile solo per la determinazione della retribuzione propria del livello superiore.

(CIA 1978)

Per quanto riguarda la perequazione salariale, l'Azienda accetta la proposta delle OO. SS. di corrispondere una somma fino a concorrenza di L. 5.000 (cinquemila) mensili quale anticipazione di adeguamento ai terzi elementi provinciali comunque denominati, rispetto all'assegno supplementare di L. 22.000 (ventiduemila) vigente nella provincia di Milano.

A decorrere dal 1.01.1978 verrà riconosciuto a tutti i dipendenti dell'Azienda un aumento salariale di L. 15.000 (quindicimila) mensili.

L'aumento di cui sopra si intende valevole a tutti gli effetti contrattuali, 13a, 14a, ferie ed indennità di anzianità.

Poiché l'Azienda corrisponde il premio aziendale anche sulla 13a e 14a mensilità si conviene che l'importo di cui sopra venga addizionato allo stesso istituto contrattuale.

(CIA 1981)

I miglioramenti economici derivanti dalla tabella sottoindicata verranno aggiunti al premio aziendale in atto e ne faranno parte integrante a tutti gli effetti contrattuali a decorrere dal 1.04.1981.

Livello	Importo	Quote assorb.
1s	50.000	25.000
1	47.500	22.500
2	40.000	15.000
3	36.250	11.250
4	31.750	6.750
5	29.750	4.750
6	27.500	2.500
7	25.000	-

Gli importi derivanti dalla parametrizzazione sopra descritta ed eccedenti il minimo garantito di L. 25.000 per tutti, saranno assorbiti sino a concorrenza del loro ammontare da emolumenti non contrattati col sindacato, quali assegni personali, indennità erogate a vario titolo ecc.

Dal 1.04.1982 i sopraindicati importi verranno aumentati di L. 2.500 al 7° livello e riparametrati col rapporto 100/200. L'Azienda e le OO. SS. stipulanti concordano che con la retribuzione afferente al mese di febbraio 1981, sarà corrisposta la somma di L. 150.000 (centocinquantamila) a titolo di anticipazione sull'indennità di anzianità, con le modalità previste dall'art. 79 del CCNL 17.12.1979 e relativo chiarimento a verbale, nonché al chiarimento a verbale annesso all'art. 97 dello stesso contratto.

Dichiarazione a verbale

A seguito della richiesta avanzata dalle OO. SS., ferma restando la validità e la durata del presente CIA, l'Azienda si impegna a corrispondere i miglioramenti economici eventualmente definiti dal futuro rinnovo del CIA 1.04.1984 retroattivamente dal 1.01.1984.

(CIA 1985)

Premio di Produttività

Poiché al momento non è stato ancora individuato un parametro tecnico in grado di fornire una risposta esauriente a causa delle diverse realtà operative esistenti, soprattutto in relazione alle prevedibili modificazioni conseguenti l'introduzione di nuove tecnologie, al fine di valorizzare tali incrementi attraverso l'erogazione di quote salariali aggiuntive, le parti convengono di istituire un importo su base annua congiuntamente denominato "premio di produttività".

Pertanto, durante l'arco di validità del presente Accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi per la ricerca di formule meglio rispondenti al concetto di produttività.

In tale contesto, da parte aziendale, non verranno poste pregiudiziali all'esame di merito di temi e proposte che potranno essere avanzate dalle OO. SS..

Nel caso in cui non fosse possibile definire, di comune accordo, una formula del premio di produttività, si conviene fin d'ora, che una quota del premio, nella misura di L. 43.200 (4° livello), sarà consolidata per 14 mensilità a partire dal gennaio 1988, sulla base della scala parametrica del CCNL.

Criteri di erogazione del "Premio di Produttività"

A decorrere dal 1.01.1985, l'Azienda corrisponderà a tutto il personale dipendente, per 11 mesi l'anno, un "Premio di produttività" annuale come da tabella allegata.

(Allegato)

L'importo annuo indicato nella tabella (all. 1) scaturisce dal prodotto di L. 86.400 parametricate per 14 mensilità, riproporzionato su 11 mesi.

Il premio verrà corrisposto a tutti i lavoratori, riparametricato in base al livello, per intero ai lavoratori a tempo pieno e pro-quota ai lavoratori a tempo parziale.

In caso di presenza e/o di prestazione ridotta nell'anno (1° gennaio - 31 dicembre) sia per assenza che per inizio o cessazione del rapporto, il premio verrà erogato pro-quota.

Al fine di consentire ai lavoratori la possibilità di disporre del premio in quote mensili, le parti concordano di corrispondere 1/11 dell'importo annuo per ciascun mese di prestazione rapportato alla effettiva presenza al lavoro in ciascuno dei periodi considerati.

Nell'ambito delle 11 mensilità verranno considerate utili per il calcolo della spettanza della quota del premio di produttività le giornate di U.P., ex festività (n°5), le eventuali giornate aggiuntive delle ferie maturate dopo il 10° anno di anzianità.

Il premio di produttività si intende corrisposto in ragione della effettiva prestazione lavorativa (giornaliera e/o oraria) nella misura e con le modalità previste.(allegato).

Qualora il numero delle assenze, con evidente esclusione di quelle per le quali l'Azienda non è tenuta a corrispondere retribuzione secondo le norme di Legge e di contratto, non consentisse al lavoratore di percepire almeno il 50% dell'ammontare annuo del premio, l'Azienda integrerà tale importo fino al raggiungimento della suddetta percentuale.

Per l'esecuzione di tale principio, al lavoratore verrà erogata, quale anticipazione, una quota mensile pari a

L. 15.000	Per il 1985	
L. 24.000	Per il 1986	(per il 4° livello)
L. 34.000	Per il 1987	

Qualora l'ammontare complessivo delle somme così anticipate, risultasse in eccesso o in difetto al premio di produttività annuo maturato dal lavoratore, la differenza verrà conguagliata in occasione dell'erogazione della retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo.

(Appendice CIA 1985)

A parziale modifica di quanto indicato nel capitolo "Premio di produttività" del CIA 29.03.1985, si conviene di elevare la quota consolidata al gennaio 1988 a L. 50.000 che verranno corrisposte per 14 mensilità sulla base della scala parametrica.

I permessi sindacali saranno computati ai fini della erogazione del premio di produttività previsto dal presente Accordo.

Allegato 1 – Premio di Produttività – Quote annue e mensili

Livello	1985		1986		1987	
	Mese	Anno	Mese	Anno	Mese	Anno
1s	83.681	920.491	133.889	1.472.779	184.097	2.025.067
1	78.125	859.375	125.000	1.375.000	171.875	1.890.625
2	67.361	740.971	107.778	1.185.558	148.194	1.630.134
3	57.639	634.029	92.222	1.014.442	126.806	1.394.866
4	50.000	550.000	80.000	800.000	110.000	1.210.000
5	45.139	496.529	72.222	794.442	99.306	1.092.366
6	40.278	443.058	64.445	708.895	88.611	974.221
7	34.722	381.942	55.556	611.116	76.389	840.279

Allegato 2 – Premio di Produttività – Quote giornaliere e orarie

Livello	1985		1986		1987	
	Q. Giornaliera (mese : 26)	Q. Oraria (mese : 169)	Q. Giornaliera (mese : 26)	Q. Oraria (mese : 162)	Q. Giornaliera (mese : 26)	Q. Oraria (mese : 156)
1s	3.219	495	5.150	826	7.081	1.180
1	3.005	462	4.808	772	6.611	1.102
2	2.591	399	4.145	665	5.700	950
3	2.217	341	3.547	569	4.877	813
4	1.923	296	3.077	494	4.231	705
5	1.736	267	2.778	446	3.819	637
6	1.549	238	2.479	398	3.408	568
7	1.335	205	2.137	343	2.938	490

(AIR 31.07.1992)

Premio di produttività residuo CIA 1985 (lire 510.000 annue al IV^ livello) – Centro distribuzione e negozi

Il premio di produttività residuo CIA 1985 corrisposto su presenza sarà incrementato a partire dal 1.01.1993 della somma di lire 500.000 su base annua.

In fase di stesura definitiva del presente Accordo le parti concorderanno le modalità di erogazione dello stesso.

Una Tantum

Viene riconosciuta la somma di lire 1.800.000 a titolo di una tantum con le seguenti modalità di erogazione:

- 1.000.000 al 31.12.1991
- 400.000 al 30.06.1992
- 400.000 al 31.12.1992

Tali quote per loro natura sono escluse dal Tfr ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 297/82 e di cui all'art. 115 del CCNL vigente. Sono altresì escluse dal novero dei componenti la retribuzione di fatto di cui all'art. 92 del CCNL vigente e da ogni incidenza su ogni altro istituto contrattuale e/o di legge.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'una tantum verrà erogata secondo i criteri di proporzionalità della prestazione lavorativa contrattuale.

La quota di lire 1.000.000 viene erogata al personale in forza alla data del presente Accordo. Per tale quota, al personale che sia stato assunto o che sia rimasto assente, per periodi in cui non vi sia stato alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro derivante da legge o di contratto, nei dodici mesi precedenti la data del 31.12.1991, l'importo verrà riproporzionato in relazione ai mesi interi di servizio prestato secondo quanto previsto dal vigente CCNL. Per la quota di lire 400.000, erogata al 30.06.1992 al personale che sia stato assunto o che sia rimasto assente, per periodi in cui non vi sia stato alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro derivante da legge o di contratto, nei sei mesi precedenti la data del 30.06.1992, l'importo verrà riproporzionato in relazione ai mesi interi di servizio prestato secondo quanto previsto dal vigente CCNL. Per la quota di lire 400.000, erogata al 31.12.1992 al personale che sia stato assunto o che sia rimasto assente, per periodi in cui non vi sia stato alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro derivante da legge o di contratto, nei sei mesi precedenti la data del 31.12.1992, l'importo verrà riproporzionato in relazione ai mesi interi di servizio prestato secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

Le parti, nel riconfermare il criterio in base al quale anche la maternità obbligatoria è considerata parificata ad un periodo di carenza retributiva, convengono di ritenere utile tale periodo ai fini della maturazione dei ratei dell'una tantum, quale espressa eccezione al principio generale sopra richiamato.

Le parti convengono altresì che sono esclusi dai trattamenti sopra indicati i dipendenti assunti con contratto a termine di durata fino a quattro mesi.

(AIR 19.06.1997)

Quota oraria della retribuzione e modalità di calcolo di istituti vari

Le parti confermano:

- La validità delle modalità di calcolo vigenti per quanto riguarda le ore aggiuntive (cfr. CIA 1985 art. "orario di lavoro", confermando la validità del divisore convenzionale uguale a 173) e le ore straordinarie (confermando la validità del divisore convenzionale previsto dal CCNL uguale a 168);
- Che le ore di assenza non retribuita dal lavoro a qualunque causa sia essa da attribuire sono conteggiate moltiplicando il valore dell'assenza effettiva per il coefficiente risultante dal rapporto tra le 40 e le 37 ore e 30 minuti settimanali (1,06666667), moltiplicate per la quota oraria della retribuzione ottenuta dividendo la retribuzione mensile per 173,333 (divisore convenzionale mensile riferito a 40 ore settimanali);
- Che le ore di assenza retribuita dal lavoro a qualunque causa sia essa da attribuire sono conteggiate moltiplicando il valore dell'assenza effettiva per il coefficiente risultante dal rapporto tra le 40 e le 37 ore e 30 minuti settimanali (1,06666667).

Quanto sopra non modifica la situazione in essere al momento della sottoscrizione del presente Accordo.

L'Azienda è altresì impegnata nella revisione del programma per l'elaborazione delle paghe con riferimento specifico ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

Al fine di rendere di più facile lettura il prospetto paga mensile ed in applicazione di quanto previsto dal CCNL vigente, la retribuzione di tali dipendenti verrà erogata in misura fissa mensile e riproporzionata in base all'entità della prestazione lavorativa.

Si conviene altresì che in caso di coincidenza della prestazione lavorativa con un giorno di festività infrasettimanale, nessuna decurtazione verrà effettuata sulla retribuzione per l'assenza dal lavoro in tale giorno. Nel caso in cui la festività infrasettimanale cada in un giorno non previsto come lavorativo del contratto individuale di lavoro, nulla verrà corrisposto.

Dichiarazione delle parti

Con quanto previsto nel presente Accordo si ritiene definito e risolto ogni problema normativo ed economico relativo a orario di lavoro, ferie, festività e permessi per riduzione orario, previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e/o aziendale o derivanti da accordi scritti o verbali, usi o consuetudini, ivi comprese le modalità di calcolo vigenti in Azienda.

Elemento retributivo aziendale consolidato

Le parti convengono che, a partire dalla data di stipula del presente Accordo, il salario aziendale per i dipendenti nuovi assunti, sarà di lire 180.000 (centottantamila) mensili lorde per il 4° livello full time, riparametrate per tutti gli altri livelli come da tabella allegata denominata “retribuzione aziendale”. Tale importo è utile agli effetti di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Tale importo sarà riconosciuto dopo 24 mesi di anzianità di servizio.

Per il personale assunto dalla data di stipula del presente Accordo al 31.12.2000 tale importo sarà riconosciuto dopo 36 mesi di servizio.

Con il riconoscimento di tale importo si intendono assorbite le quote retributive riconosciute dalla CIA pregressa, nonché gli automatismi dei livelli anomali non previsti dal CCNL vigente.

La tabella allegata denominata “retribuzione aziendale” riepiloga la nuova situazione retributiva ed i nuovi livelli dei dipendenti.

Per i dipendenti già in forza e che percepiscono a tutt’oggi una retribuzione aziendale di importo superiore a quanto risultante dal riconoscimento del nuovo salario aziendale, verrà riconosciuto un assegno ad personam non assorbibile del valore indicato nella tabella allegata denominata “assegno ad personam di livello”. Nel caso di passaggio di livello, tale importo verrà sostituito con quello relativo al nuovo livello.

Per i dipendenti già in forza e che percepiscono a tutt’oggi una retribuzione aziendale di importo inferiore a quanto risultante dal riconoscimento del nuovo salario aziendale, verrà assorbito dall’eventuale assegno ad personam attualmente percepito l’importo indicato nella tabella allegata denominata “assegno ad personam di livello” al rigo “importo da assorbire”.

Salario variabile

Le parti stabiliscono di istituire, a decorrere dal 1.01.1997, un nuovo meccanismo di salario variabile che preveda un’erogazione economica per i dipendenti a fronte di risultati economici per l’Azienda, secondo quanto previsto dall’accordo sul costo del lavoro del 23.07.1993.

Nella definizione di erogazioni salariali correlate a dei meccanismi legati a parametri di produttività, le parti convengono che, per il periodo di durata del vigente Accordo, si farà riferimento ad elementi relativi ai risultati ottenuti dall’Azienda nelle Regioni Lombardia – Emilia – Veneto – Piemonte.

I parametri stabiliti si riferiscono a:

- a) Vendite al metro quadro
- b) Dispersioni inventariali dei reparti denominati Dro e Gem

A) Vendite al metro quadro

Nel caso in cui le vendite annue per metro quadro raggiungano gli obiettivi stabiliti, verranno riconosciute ad ogni dipendente le somme esposte nella tabella sotto indicata:

vendite per metro quadro al netto dell’inflazione		Lire	
da	a		
0	20.000.000		Zero
20.000.001.	28.000.000		250.000
28.000.001	36.000.000		500.000
36.000.001	Oltre		1.000.000

B) Dispersioni inventariali dei reparti Dro e Gem

Nel caso in cui il rapporto tra le dispersioni inventariali dei reparti Dro e Gem e le vendite degli stessi reparti raggiungano gli obiettivi stabiliti, verranno riconosciute ad ogni dipendente le somme esposte nella tabella sotto indicata:

da	rapporto percentuale		Lire
	a		
0		0,30	1.000.000
0,31		0,50	500.000
0,51		1,20	250.000
1,21		Oltre	zero

Gli importi sopra indicati verranno erogati annualmente entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento dei dati stessi.

Tale importo verrà riconosciuto al solo personale in forza, con contratto a tempo indeterminato o di formazione e lavoro, al momento della sua erogazione. Per i lavoratori assunti nel corso del periodo di riferimento il premio verrà riproporzionato in base ai mesi di servizio prestato, computando a mese intero le frazioni di mese uguale o superiore a quindici giorni.

Nel caso di assenza dal lavoro, tale premio verrà corrisposto in misura proporzionale ai giorni di servizio prestato. A questo fine vengono equiparate a presenza al lavoro le sole assenze per ferie, festività infrasettimanali, permessi sindacali, permessi per RLS e permessi di cui all'art. 68 del CCNL 3.11.1994.

Gli importi erogati in virtù del presente articolo si intende escluso dal Tfr ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29.05.1982 n. 297, nonché dalla retribuzione normale e di fatto di cui agli artt. 113 e 115 del CCNL 3.11.1994 e da ogni altro tipo di ricalcolo retributivo.

Una tantum

Per l'anno 1996 al solo personale in forza, con contratto a tempo indeterminato o di formazione e lavoro, alla data di stipula del presente Accordo, verrà erogato una somma una tantum per l'importo di lire 400.000 lorde.

Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno 1996 nonché per il personale che sia rimasto assente dal lavoro nello stesso anno per motivi per i quali non è previsto alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro derivante da obblighi di legge o di contratto, tale importo verrà riproporzionato in relazione ai mesi interi di servizio prestato.

L'importo erogato in virtù del presente articolo si intendono esclusi dal Tfr ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29.05.1982 n. 297, nonché dalla retribuzione normale e di fatto di cui agli artt. 113 e 115 del CCNL 3.11.1994 e da ogni altro tipo di ricalcolo retributivo.

(Chiarimenti AIR 19.06.1997 – 11.09.1997)

2) Ai fini della corresponsione di quanto previsto al capitolo "una tantum", i periodi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità vengono equiparati ai mesi di servizio prestato.

TABELLA ALLEGATA AL CIA – Elemento retributivo aziendale consolidato

Tabella retribuzione aziendale FT				Provincia di Bergamo						
Livello	QU	1	2	3			4	5	6	7
Minimo tabellare	1.614.967	1.454.761	1.258.382	1.075.567			930.221	840.429	754.514	655.986
Integrazione minimo tabellare										
Contingenza	1.046.308	1.040.778	1.031.140	1.022.162			1.015.026	1.010.619	1.006.395	1.002.045
Differenza contingenza										
Assegno Provinciale	20.000	20.000	20.000	20.000			20.000	20.000	20.000	20.000
Premio aziendale	301.250	281.250	242.500	207.500			180.000	162.500	146.250	125.000
Integrazione premio aziendale										
Premio produttività 1										
Premio produttività 2										
Indennità di funzione	250.000									
Tabella assegno ad personam di livello										
Livello	QU	1	2	3	4E	4S	4	5	6	7
Assegno ad personam	0	0	0	8.027	46.354	37.370	22.219	33.802	26.332	34.784
Livello	QU	1	2							
Importo da assorbire	19.222	12.023	4.507							

TABELLA ALLEGATA AL CIA – Elemento retributivo aziendale consolidato

Tabella retribuzione aziendale FT				Provincia di Brescia						
Livello	QU	1	2	3			4	5	6	7
Minimo tabellare	1.614.967	1.454.761	1.258.382	1.075.567			930.221	840.429	754.514	655.986
Integrazione minimo tabellare										
Contingenza	1.046.308	1.040.778	1.031.140	1.022.162			1.015.026	1.010.619	1.006.395	1.002.045
Differenza contingenza										
Assegno Provinciale	17.000	17.000	17.000	17.000			17.000	17.000	17.000	17.000
Premio aziendale	301.250	281.250	242.500	207.500			180.000	162.500	146.250	125.000
Integrazione premio aziendale										
Premio produttività 1										
Premio produttività 2										
Indennità di funzione	250.000									
Tabella assegno ad personam di livello										
Livello	QU	1	2	3	4E	4S	4	5	6	7
Assegno ad personam	0	0	0	11.027	49.354	40.370	25.219	36.802	29.332	37.784
Livello	QU	1	2							
Importo da assorbire	16.222	9.023	1.507							

TABELLA ALLEGATA AL CIA – Elemento retributivo aziendale consolidato

Tabella retribuzione aziendale FT				Provincia di Pavia						
Livello	QU	1	2	3			4	5	6	7
Minimo tabellare	1.614.967	1.454.761	1.258.382	1.075.567			930.221	840.429	754.514	655.986
Integrazione minimo tabellare										
Contingenza	1.046.308	1.040.778	1.031.140	1.022.162			1.015.026	1.010.619	1.006.395	1.002.045
Differenza contingenza										
Assegno Provinciale	4.000	4.000	4.000	4.000			4.000	4.000	4.000	4.000
Premio aziendale	301.250	281.250	242.500	207.500			180.000	162.500	146.250	125.000
Integrazione premio aziendale										
Premio produttività 1										
Premio produttività 2										
Indennità di funzione	250.000									
Tabella assegno ad personam di livello										
Livello	QU	1	2	3	4E	4S	4	5	6	7
Assegno ad personam	0	0	0	9.027	47.354	38.370	23.219	34.802	27.332	35.784
Livello	QU	1	2							
Importo da assorbire	18.222	11.023	3.507							

TABELLA ALLEGATA AL CIA – Elemento retributivo aziendale consolidato

Tabella retribuzione aziendale FT				Province di Como, Lecco e Varese						
Livello	QU	1	2	3			4	5	6	7
Minimo tabellare	1.614.967	1.454.761	1.258.382	1.075.567			930.221	840.429	754.514	655.986
Integrazione minimo tabellare										
Contingenza	1.046.308	1.040.778	1.031.140	1.022.162			1.015.026	1.010.619	1.006.395	1.002.045
Differenza contingenza										
Assegno Provinciale	15.000	15.000	15.000	15.000			15.000	15.000	15.000	15.000
Premio aziendale	301.250	281.250	242.500	207.500			180.000	162.500	146.250	125.000
Integrazione premio aziendale										
Premio produttività 1										
Premio produttività 2										
Indennità di funzione	250.000									
Tabella assegno ad personam di livello										
Livello	QU	1	2	3	4E	4S	4	5	6	7
Assegno ad personam	0	0	0	11027	49.354	40.370	25.219	36.802	29.332	37.784
Livello	QU	1	2							
Importo da assorbire	16.222	9.023	1.507							

TABELLA ALLEGATA AL CIA – Elemento retributivo aziendale consolidato

Tabella retribuzione aziendale FT				Provincia di Milano						
Livello	QU	1	2	3			4	5	6	7
Minimo tabellare	1.614.967	1.454.761	1.258.382	1.075.567			930.221	840.429	754.514	655.986
Integrazione minimo tabellare										
Contingenza	1.046.308	1.040.778	1.031.140	1.022.162			1.015.026	1.010.619	1.006.395	1.002.045
Differenza contingenza										
Assegno Provinciale	22.000	22.000	22.000	22.000			22.000	22.000	22.000	22.000
Premio aziendale	301.250	281.250	242.500	207.500			180.000	162.500	146.250	125.000
Integrazione premio aziendale										
Premio produttività 1										
Premio produttività 2										
Indennità di funzione	250.000									
Tabella assegno ad personam di livello										
Livello	QU	1	2	3	4E	4S	4	5	6	7
Assegno ad personam	0	0	0	7.527	45.854	36.870	21.719	33.302	25.832	34.284
Livello	QU	1	2							
Importo da assorbire	19.722	12.523	5.007							

(Verbale di Accordo 6.11.1998)

Fermo restando quanto previsto al Titolo X Ferie del CCNL 3.11.1994, Seconda Parte, per esigenze di carattere amministrativo ed al fine di contribuire ad una maggior chiarezza nella gestione e relativa indicazione delle spettanze individuali, si conviene che l'esposizione della spettanza delle ferie sul cedolino paga del dipendente verrà espressa in ore.

L'ammontare delle ferie godute sarà calcolato così come previsto dal 3° capoverso del capitolo "quota oraria della retribuzione e modalità di calcolo di istituti vari – ore di assenza retribuita" dell'AIR 19.06.1997.

In applicazione di quanto sopra, si stabilisce che le ferie annuali spettanti ad ogni singolo dipendente, verranno trasformate in ore secondo il seguente schema:

- Ai dipendenti per i quali le ferie sono calcolate su sei giorni settimanali, le giornate di ferie spettanti verranno moltiplicate per 6,66667 e daranno luogo al seguente risultato:
 - 30 giorni = 200 ore
 - 32 giorni = 213 ore e 20 minuti (33 centesimi)
 - 34 giorni = 226 ore e 40 minuti (67 centesimi)
- Ai dipendenti per i quali le ferie sono calcolate su cinque giorni settimanali, le giornate di ferie spettanti verranno moltiplicate per 8 e daranno luogo al seguente risultato:
 - 26 giorni = 208 ore
 - 27 giorni = 216 ore
 - 28 giorni = 224 ore
 - 29 giorni = 232 ore

Rimane confermato quanto previsto dal terzo comma del capitolo "ex festività abolite e permessi retribuiti" di cui all'AIR 19.06.1997.

(CIA 2004)

Premio Aziendale

Le parti confermano il riconoscimento di un importo mensile lordo di "Premio aziendale" riparametrato per livello come di seguito indicato:

Livello	Importo in €
Quadro	155,58
1°	145,25
2°	125,24
3°	107,16
4°	92,96
5°	83,92
6°	75,53
7°	64,56

Ai lavoratori assunti successivamente alla data del 1.01.2004, tale importo sarà corrisposto nelle percentuali e nelle decorrenze seguenti:

- a) 20% dal 37° mese di anzianità aziendale;
100% dal 49° mese di anzianità aziendale;
- b) nelle realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1.01.2004, il riconoscimento del Premio aziendale di cui al presente titolo al personale ivi assunto, avverrà dopo non meno di 48 mesi di anzianità di servizio. Trascorso tale termine si effettueranno le opportune verifiche con le OO. SS. territoriali per valutare, sulla base dell'andamento del negozio, le gradualità di

applicazione del “Premio aziendale”. Resta inteso che il periodo di cui sopra ricomprende quello indicato al punto a).

Tale importo è utile agli effetti di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

In caso di assunzione con contratto di apprendistato o di trasformazione del rapporto di lavoro da contratto a termine di cui all'art. 1 del Dlgs 368/01 a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, l'anzianità di servizio ai fini del computo del periodo di cui sopra decorre dalla data di assunzione.

Per il personale dipendente nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia, Casalecchio di Reno e Bologna, l'erogazione del Premio aziendale avverrà con le seguenti gradualità:

A) a decorrere dal 1° gennaio 2004, ai soli lavoratori in forza alla data della stipula del presente CIA, che, a detta data hanno già maturato i 48 mesi di anzianità di servizio:

Livello	Importo mensile lordo in €
Quadro	78,00
1°	73,00
2°	63,00
3°	54,00
4°	47,00
5°	42,00
6°	38,00
7°	33,00

Per i dipendenti con anzianità di servizio inferiore ai 48 mesi, i suddetti importi verranno riconosciuti al compimento di detta anzianità.

B) a decorrere dal 1.01.2007, il trattamento economico verrà equiparato a quello in atto in Esselunga S.p.A..

Resta inteso che dai trattamenti economici di cui ai punti A) e B), verranno assorbiti tutti quegli importi erogati ad personam a qualunque titolo corrisposti.

Al personale part time tutti gli importi indicati nel presente capitolo verranno riproporzionati in base all'entità della prestazione lavorativa.

Salario Variabile

Anno 2004

Il Salario Variabile previsto dagli accordi integrativi regionali del 1997, rimanendo invariati i criteri e le modalità di erogazione, viene erogato secondo le seguenti tabelle:

a) Vendite al metro quadro

Nel caso in cui le vendite annue raggiungano gli obiettivi stabiliti, verranno riconosciute ad ogni dipendente le somme esposte nella tabella sotto indicata:

vendite per metro quadro al netto dell'inflazione

Da	A	Euro annui lordi
0,00	10.000,00	0,00
10.000,00	16.000,00	185,00
16.000,00	20.000,00	260,00
20.000,00	Oltre	520,00

b) Dispersioni inventariali dei reparti DRO e GEM

Nel caso in cui il rapporto tra le dispersioni inventariali dei reparti DRO e GEM e le vendite degli stessi reparti raggiungano gli obiettivi stabiliti, verranno riconosciute ad ogni dipendente le somme esposte nella tabella sotto indicata:

rapporto percentuale

Da	A	Euro annui lordi
0,00	0,30	520,00
0,31	0,50	260,00
0,51	1,40	185,00
1,41	Oltre	0,00

Nuovo salario variabile

Le parti stabiliscono di istituire, a decorrere dal 1.01.2005, un nuovo meccanismo di salario variabile a fronte di risultati economici e di efficienza dell'Azienda, secondo quanto previsto dall'Accordo sul costo del lavoro del 23.07.1993.

Il nuovo salario variabile viene stabilito nel "Parametro di efficienza" (PdE)

Il PdE misura il livello di utilizzazione delle risorse (uomini, mezzi ed attrezzature) nello svolgimento delle attività di negozio.

In particolare, il PdE mette a confronto la prestazione erogata da un punto vendita con la prestazione standard dello stesso punto vendita e si calcola come

$$\text{ore standard} / \text{ore a consuntivo} = \text{PdE} (\%)$$

su base settimanale, periodica e annuale.

La prestazione "normale" di un negozio (PdE pari al 100%), è espressa dalla condizione

$$\text{ore a consuntivo} = \text{ore standard}.$$

Le ore standard attribuite al negozio corrispondono alla sommatoria dei tempi standard calcolati per ogni attività diretta, cioè direttamente connessa al flusso logistico della merce e alla pulizia; ad esempio: scarico dei camion, smistamento, prezzatura, rifornimento, raccolta imballaggi vuoti, pulizia scaffali, riordino, registrazione alle casse, ecc. ecc.

Le ore a consuntivo spese dal negozio corrispondono al totale ore timbrate dal personale diretto al netto delle ore timbrate in causale. Le causali fanno riferimento ad attività codificate per le quali non sono stati calcolati i tempi standard; ad esempio: inventario, addestramento, corso di formazione (anche per nuovi assunti), assemblea, manutenzione negozi, pulizie straordinarie, impiego personale disabile ecc. ecc.

Dal calcolo del PdE sono escluse le attività indirette di coordinamento e di assistenza alle clientela espresse dalle seguenti mansioni: Direttore, vice Direttore, Assistente alla clientela, Capo reparto casse, Promoter dimostratrice.

Settori non ancora inclusi nel calcolo del PdE sono l'Audio-Video-Foto, la Pescheria e la Panetteria.

Le parti, con cadenza semestrale ed a livello territoriale, si incontreranno per una verifica dell'andamento relativo al Parametro di efficienza. L'Azienda si impegna altresì a fornire alle Segreterie Nazionali l'informazione relativa al Parametro di efficienza a livello complessivo.

Il risultato del rapporto: $\frac{\text{ore standard}}{\text{ore a consuntivo}} = \text{PdE (\%)}$
 comporterà l'erogazione della quota riportata nella tabella sottostante:

	PdE	Dal 2005	Dal 2006	Dal 2007
Da	a	Importo annuo lordo in euro	Importo annuo lordo in euro	Importo annuo lordo in euro
80,00%	100,00%	400,00	415,00	430,00
100,01%	102,00%	425,00	440,00	455,00
102,01%	104,00%	450,00	465,00	480,00
104,01%	106,00%	475,00	515,00	530,00
106,01%	108,00%	500,00	565,00	580,00
108,01%	110,00%	550,00	665,00	680,00
110,01%	Oltre	650,00	890,00	930,00

Le parti convengono di incontrarsi per valutare la possibilità di introdurre altri parametri aggiuntivi o sostitutivi rispetto a quelli definiti nel presente accordo.

Nuove aperture, trasferimenti di negozio e ristrutturazioni significative

Per il personale occupato in dette unità, il PdE inizierà ad essere calcolato dopo sei mesi dall'apertura / trasferimento / ristrutturazione. Pertanto:

- nell'anno di apertura, il "Salario variabile" sarà quello corrispondente al risultato ottenuto dalla media aziendale di tutti i negozi.
- dall'anno successivo, il "Salario variabile" verrà calcolato considerando come media annuale quella risultante dall'eventuale minor periodo considerato.

Salario variabile per il personale delle Sedi, Centri Distribuzione e Reparti di Produzione

Per il personale di cui sopra il "Salario variabile" sarà quello corrispondente al risultato ottenuto dalla media aziendale di tutti i negozi.

Per il personale di cui al presente punto, le parti si impegnano a ricercare nuovi meccanismi di Salario variabile pertinenti alla specifica attività svolta.

Criteri di erogazione del salario variabile

Ciascun lavoratore percepirà il premio individuato per il negozio in cui ha operato nell'anno di riferimento del premio stesso.

Nel caso di prestazione nell'anno effettuata presso negozi diversi, il premio verrà calcolato sulla base di quanto maturato in ogni singolo negozio.

Il "Salario variabile" verrà riconosciuto al solo personale in forza, con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro, di inserimento o di apprendistato, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento del premio stesso.

Al personale part time nonché al personale assunto nel corso dell'anno, il "Salario variabile", verrà riproporzionato in base all'entità della prestazione lavorativa.

Nel caso di assenza dal lavoro, tale premio verrà corrisposto in misura proporzionale al periodo di servizio prestato. A questo fine vengono equiparate a presenza al lavoro le sole assenze per ferie, festività infrasettimanali, permessi sindacali, permessi per R.L.S., permessi di cui all'art. 68 CCNL

3/11/1994, maternità obbligatoria, riposi e permessi per i figli con handicap grave di cui all'art. 42 del Dlgs n. 151 del 26.03.2001.

Gli importi erogati a titolo di "Salario variabile" si intendono esclusi dal Tfr ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29.05.1982 n. 297, nonché dalla retribuzione normale di fatto di cui agli artt. 113 e 115 del CCNL 3.11.1994 e da ogni altro tipo di ricalcolo retributivo.

DIRITTI

MALATTIA – INFORTUNIO – MATERNITA'

(CIA 1971)

L'Azienda provvederà ad anticipare al dipendente ammalato le integrazioni salariali a carico dell'INAM per malattie di durata superiore al mese

(CIA 1974)

L'Azienda, quale trattamento di miglior favore, anticiperà ai lavoratori assenti per malattia o infortunio, per un periodo superiore a 15 giorni, le indennità di malattia o infortunio (limitatamente all'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta) di pertinenza dell'INAM o dell'INAIL sotto forma di anticipo di cassa a tale titolo. Il lavoratore ha l'obbligo della restituzione del vaglia o dell'assegno dell'Istituto assicuratore (INAM o INAIL) in data immediatamente successiva al ricevimento.

In caso di malattia viene assicurata la normale maturazione delle ferie.

(Integrazioni CIA 1974 – 11.12.1974)

In merito alla richiesta di chiarimento formulata dalle OO. SS. circa l'applicazione dell'art. 6 del CIA 9.07.1974, l'Azienda corrisponderà l'anticipazione dell'indennità di malattia ed infortunio di pertinenza dell'INAM o dell'INAIL in modo automatico e contestualmente alla trattenuta effettuata al lavoratore interessato. Restano fermi i presupposti per l'anticipazione e il diritto per l'Azienda di ottenere la restituzione da parte del lavoratore dell'importo anticipato in data immediatamente successiva al ricevimento del vaglia dell'Ente assicuratore. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'Azienda procederà direttamente alla trattenuta delle somme anticipate dalle spettanze di fine rapporto.

(CIA 1978)

L'Azienda riconoscerà anche in caso di maternità l'anticipazione prevista attualmente per la malattia nei termini e con le modalità previste dalla legge. La lavoratrice si impegna alla restituzione dell'anticipo aziendale non appena ricevuti i relativi assegni da parte dell'INAM.

Estenderà anche ai casi di infortunio il trattamento previsto per la malattia.

In casi eccezionali di malattia prolungata, dietro proposta delle OO. SS., l'Azienda si dichiara disposta a valutare i problemi concernenti la conservazione del posto di lavoro, anche al di là dei termini contrattualmente previsti.

Permessi non retribuiti

Nel caso di cagionevole stato di salute del figlio entro il terzo anno di età, l'Azienda concederà anche al padre la possibilità di usufruire di permessi non retribuiti.

(CIA 1981)

Permessi

L'Azienda riconoscerà permessi retribuiti per visite specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, limitatamente al tempo strettamente necessario, ove non sia obiettivamente possibile

effettuarle fuori dall'orario di lavoro. Tale riconoscimento è subordinato alla presentazione di idonea documentazione.

Malattia ed infortunio

In caso di superamento del periodo di comporto previsto dall'art. 57 del CCNL del 17.12.1979, l'Azienda, prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, valuterà congiuntamente alle OO. SS. competenti i casi che obiettivamente e con adeguata certificazione sanitaria, presentino le condizioni per il prolungamento di detto periodo, ai soli effetti del mantenimento del posto di lavoro.

(CIA 1985)

Permessi

L'Azienda riconoscerà permessi retribuiti per visite specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, limitatamente al tempo strettamente possibile effettuarle fuori dall'orario di lavoro. Tale riconoscimento è subordinato alla presentazione di idonea documentazione.

Malattia ed Infortunio

In caso di superamento del periodo di comporto previsto dall'art. 57 del CCNL del 17.12.79, l'Azienda, prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, valuterà congiuntamente ai C.d.A. competenti i casi che obiettivamente e con adeguata certificazione sanitaria, presentino le condizioni per il prolungamento di detto periodo, ai soli effetti del mantenimento del posto di lavoro.

(CIA 2004)

Trattamento economico di malattia in caso di ricovero ospedaliero

Nel caso in cui l'indennità di malattia posta a carico dell'INPS, venga corrisposta dallo stesso Ente in misura ridotta a seguito di ricovero ospedaliero, l'Azienda integrerà il 50% della quota non corrisposta dall'Istituto stesso.

Pertanto:

per casi di malattia dal 4° al 20° giorno, l'Azienda integrerà l'indennità a carico dell'Inps in modo da raggiungere complessivamente l'85% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

per casi di malattia dal 21° al 180° giorno, l'Azienda integrerà l'indennità a carico dell'Inps in modo da raggiungere complessivamente l'80% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Anticipazione indennità Inail

Considerato che l'Azienda si avvale già delle disposizioni di cui all'art. 70 del DPR 30.06.1965, n. 1124, che prevede che, in caso di infortunio sul lavoro, l'Azienda stessa anticipi al lavoratore dipendente l'indennità a carico dell'Inail, si conviene che l'Azienda tratterà dalle spettanze dovute al lavoratore quanto anticipato a tale titolo nel caso in cui intervenga la cessazione del rapporto di lavoro prima che l'Inail abbia indennizzato l'infortunio stesso.

LIBRETTO SANITARIO

(CIA 1974)

Libretto sanitario personale ove saranno annotati i risultati delle visite periodiche, nonché i dati relativi agli infortuni e alle malattie da parte di tutti i medici che hanno occasione di prestare assistenza al lavoratore. Detti risultati verranno annotati in quanto presentati, sulla scheda sanitaria personale a cura del servizio sanitario aziendale, con vincolo di segreto professionale. Il libretto personale sanitario sarà conservato a cura del lavoratore.

(Integrazioni CIA 1974 – 4.04.1975)

Il tempo necessario per la visita medica annuale, prescritta dalla vigente legge sanitaria, e il costo relativo al libretto sanitario, sono a carico dell'Azienda.

(Verbale di Accordo 19.06.1985)

L'Accordo che prevede l'utilizzo di un massimo di quattro ore retribuite all'anno per il rinnovo del libretto sanitario, previsto dalla legge, viene esteso anche al personale dei punti di vendita. L'Azienda provvederà inoltre al rimborso delle spese sostenute dal dipendente per i soli diritti amministrativi. (*vedi anche in SEDI E DEPOSITI*)

DIRITTO ALLO STUDIO

(CIA 1974)

Per permettere ai lavoratori di meglio avvalersi del diritto allo studio, i permessi retribuiti previsti dal secondo comma dell'art. 44 del CCNL 21.11.1973 vengono elevati a 160 ore nell'arco del biennio a decorrere dal 1.07.1974.

(Integrazioni CIA 1974 – 11.12.1974)

I permessi di cui al CIA 9.07.1974 potranno essere goduti dagli aventi diritto previa comunicazione all'Azienda entro il limite previsto nell'arco del biennio sia congiuntamente che disgiuntamente.

(CIA 1978)

Il monte ore annuo dei permessi retribuiti previsto dal CIA 9.07.1974 art. 5 viene elevato da 160 a 200 ore biennali.

I termini e le modalità di godimento sono quelli previsti dall'art. 44 bis del CCNL 25.09.1976. si precisa al riguardo che il titolo di preferenza rispetto ai godimenti dei permessi è riservato ai corsi per il recupero della scuola dell'obbligo. Tali permessi potranno essere concessi, sempre nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 44 bis, anche per la frequenza a corsi tenuti presso istituti pubblici e rivolti all'elevazione delle capacità professionali e culturali dei lavoratori. La concessione di permessi nonché l'esercizio di quanto altro previsto dalla legge n. 300 del 20.05.1970, si intendono erogati in relazione all'effettiva partecipazione ai corsi. Il risultato dell'applicazione della percentuale prevista dall'art. 44 bis del CCNL, verrà arrotondato all'unità superiore.

CONGEDI PARENTALI E FORMAZIONE CONTINUA

(CIA 2004)

Per i congedi per la formazione e per la formazione continua, di cui agli articoli 5 e 6 della legge 53/2000, e per il congedo parentale facoltativo di cui all'articolo 32 D.Lgs. 151/2001, l'Azienda erogherà, a richiesta del lavoratore, un anticipo del Trattamento di Fine Rapporto anche nel caso in cui il lavoratore abbia già usufruito di una anticipazione ai sensi dell'articolo 2120 cod. civ.

L'ammontare massimo complessivo delle due anticipazioni eventualmente richieste, non potrà essere superiore al 70% del Tfr complessivamente maturato al momento della corresponsione.

ACQUISTI DEL PERSONALE

(Verbale di Accordo 19.06.1985)

In relazione alla redistribuzione dell'orario di lavoro prevista nell'arco di validità del presente Accordo, le parti concordano sull'estensione della Dichiarazione a verbale dell'Azienda contenuta nell'Accordo del 1.06.1983.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

(CIA 2004)

Al fine di rendere più agevole l'iscrizione al FON.TE., le parti convengono che le trattenute operate sulla busta paga a tale titolo, vengano effettuate con cadenza mensile.

AMBIENTE – SALUTE – SERVIZI SOCIALI - SICUREZZA

(CIA 1974)

Ferme restando le norme vigenti del CCNL 21.11.1973, al fine di migliorare le condizioni ambientali e per realizzare gli elementi conoscitivi, le parti convengono:

- Di affidare al Consiglio dei Delegati, che opera in accordo con il Patronato delle OO. SS. stipulanti il compito di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione, a norma dell'art. 9 della legge 20.05.1970 n. 300, di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori: dette attività saranno svolte all'interno del luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro;
- Di concordare con la Direzione aziendale la scelta di Enti, Istituti e centri di medicina specializzati, cui ricorrere per la misurazione ed il rilievo dei parametri fisici ambientali e la loro successiva annotazione in appositi registri, nonché per particolari indagini ed accertamenti sugli ambienti di lavoro;
- Di ricorrere, in caso di mancato accordo sulla scelta dell'Ente, dell'Istituto e del centro di medicina specializzato, a tecnici di parte.

L'Azienda inoltre si impegna a fornire ed istituire i seguenti strumenti idonei a concorrere ad una efficace opera di prevenzione e di tutela della salute del lavoratore. (*omissis* – vedi in DIRITTI LIBRETTO SANITARIO)

Il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura dei servizi sanitari aziendali. In esso saranno annotati, per ogni settore, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché delle assenze per infortunio e malattia. L'Azienda fornirà periodicamente tali risultati su richiesta del Consiglio dei Delegati. Gli oneri relativi agli interventi effettuati dagli Istituti specializzati, solo in quanto congiuntamente designati, nonché quelli relativi all'istituzione, tenuta ed aggiornamento delle registrazioni, sono a carico dell'Azienda.

Le parti sono concordi nel ritenere, come prevede il presente Accordo, che un potenziamento della medicina preventiva del lavoro potrà realizzarsi con l'attuazione della riforma sanitaria. In tale prospettiva si impegnano sin d'ora a collaborare con le unità sanitarie locali mettendo a disposizione le rilevazioni effettuate nei luoghi di lavoro.

Asili nido

L'Azienda accantonerà l'importo annuo di L. 8.000.000 che pone a disposizione di concrete iniziative di Enti locali, quale contributo finalizzato al miglioramento delle strutture e della gestione degli asili nido, avuto riguardo all'interesse dei dipendenti dell'Azienda. L'erogazione del predetto importo fornirà oggetto di accordi con le OO. SS. stipulanti, con riferimento alle esigenze dei lavoratori del commercio ed in sintonia con le linee sociali del movimento sindacale. Quanto sopra si aggiunge ai contributi che vengono mensilmente versati dall'Azienda a norma della legge 6.12.1971 n. 1044 e a quelli versati in applicazione dei precedenti CIA.

(Integrazioni CIA 1974 – 4.04.1975)

Dichiarazione

In merito ai problemi concernenti la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, infermeria, servizi igienici, locali per assemblea e ristoro, l'Azienda si impegna a discutere a livello di singola unità produttiva proposte che venissero avanzate dai C.d.A. congiuntamente alle OO. SS. locali rivolte a trovare ai suddetti problemi possibili soluzioni.

(CIA 1978)

L'Azienda è disponibile ad accettare le proposte delle OO. SS., valutando in concreto i problemi relativi alla salute, con particolare riferimento all'utilizzo degli Smal, consorzi socio-sanitari e consultori sostenendo le relative spese.

(CIA 1981)

L'Azienda conferma quanto già previsto in materia dai precedenti accordi e si impegna all'applicazione delle leggi emanate dalle Regioni a seguito della riforma sanitaria.

Dichiarazione a verbale

L'Azienda dichiara che è da tempo impegnata in un oneroso programma pluriennale di interventi inteso ad individuare, analizzare e risolvere i problemi inerenti le condizioni ambientali.

Conseguentemente l'Azienda si impegna a fornire le necessarie informazioni sul complesso di tali interventi.

(CIA 1985)

L'Azienda conferma quanto già previsto in materia dai precedenti Accordi e si impegna all'applicazione delle leggi emanate dalle regioni a seguito della riforma sanitaria.

Dichiarazione a verbale

L'Azienda dichiara che è da tempo impegnata in un oneroso programma pluriennale di interventi inteso ad individuare analizzare e risolvere i problemi inerenti le condizioni ambientali.

Conseguentemente l'Azienda si impegna a fornire le necessarie informazioni sul complesso di tali interventi.

(AIR 31.07.1992)

Fermo restando quanto finora definito tra le parti in materia, l'Azienda riconferma il proprio impegno ad intervenire per migliorare le condizioni ambientali, prendendo anche in considerazione le indicazioni che possano scaturire dal confronto con le OO. SS. territoriali e/o i C.d.A./RSA delle singole unità produttive.

(Protocollo Regionale 10.11.1999)

(omissis – vedi anche in DIRITTI SINDACALI)

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

L'Azienda, ad estensione di quanto previsto dal DLgs 626/94 riconoscerà gli RLS nella misura di numero uno per punto vendita e tre per il centro di distribuzione di Limito;

Per l'individuazione dei RLS, per il riconoscimento dei permessi retribuiti, per le ore di formazione e quant'altro non espressamente citato, si fa riferimento a quanto previsto dal DLgs 626/94 e successive modificazione e dal conseguente Accordo Interconfederale applicativo del 19.11.1996. In particolare ogni RLS per l'espletamento del proprio mandato avrà diritto ad un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 40 ore, fermo restando che lo stesso si intende aggiuntivo al tempo occorrente per l'espletamento di quanto previsto ai punti b), c), d), g), i) e l) dell'art. 19 del DLgs 626/94.

Le parti convengono di considerare unità produttive, ai soli fini del presente argomento, le unità organizzative periferiche denominate "punti di vendita", oltre al centro di distribuzione di Limito, allo scopo di consentire una distribuzione uniforme di RLS nell'ambito territoriale ed in tal modo

meglio rappresentare le previsioni del DLgs 626/94. L'ambito operativo di ciascun RLS dei negozi è il proprio punto di vendita. Per la sede è il centro di distribuzione di Limito.

Si intende riconfermata, ai sensi dell'art. 2 lettera i) del DLgs 626/94 e successive modifiche, la natura unitaria dell'Azienda.

Il presente Accordo entrerà in vigore il 1.01.2000.

(CIA 2004)

Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza

- L'Azienda, ad estensione di quanto previsto dal D.Lgs 626/94 riconoscerà R.L.S. nella misura di numero uno per ciascun punto vendita, uno per l'area produttiva di Firenze via Pistoiese, uno per la sede di Osmannoro e tre per la sede di Limito;
- per l'individuazione dei R.L.S., per il riconoscimento dei permessi retribuiti, per le ore di formazione e quant'altro non espressamente citato, si fa riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 626/94 e successive modificazioni e dal conseguente Accordo Interconfederale Applicativo del 19 novembre 1996. In particolare ogni R.L.S. per l'espletamento del proprio mandato, avrà diritto ad un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 40 ore, fermo restando che lo stesso si intende aggiuntivo al tempo occorrente per l'espletamento di quanto previsto ai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art.19 del D.Lgs n. 626/94.

Le parti convengono di considerare unità produttive, ai fini del presente argomento, le unità organizzative periferiche denominate "punti di vendita", oltre alle sedi di Limito ed Osmannoro, ed all'area produttiva di Firenze via Pistoiese; tutto ciò allo scopo di consentire una distribuzione uniforme di R.L.S. nell'ambito territoriale ed in tal modo meglio rappresentare le previsioni del D.Lgs. n. 626/94. L'ambito operativo di ciascun R.L.S. è la propria unità produttiva come sopra definita.

Si intende riconfermata, ai sensi dell'art. 2 lettera i) del D.Lgs. n. 626/94 e successive modifiche, la natura unitaria dell'Azienda.

La formazione dei R.L.S. privilegerà, a parità di condizioni, specifiche offerte formative poste in essere dagli Enti Bilaterali Territoriali e/o dalle strutture ad essi collegate.

MENSA

(CIA 1974)

Premesso che le OO. SS. tendono a garantire la possibilità di consumazione di un pasto, presso mense di quartiere o interaziendali, al personale dipendente, escludendo comunque la monetizzazione di tale servizio, l'Azienda si impegna a favorire e sostenere la realizzazione di iniziative volte a tale obiettivo.

(Integrazioni CIA 1974 – 11.12.1974)

Le parti nel riconfermare quanto previsto dall'art. 4 del CIA 9.07.1974 riaffermano la volontà di privilegiare l'istituzione di mense di quartiere o interaziendali. L'Azienda sosterrà proposte a livello locale formulate dalle OO. SS. miranti a consentire al personale dipendente la consumazione del pasto presso mense di quartiere o interaziendali, intendendosi per tali anche quelle non del settore.

(Integrazioni CIA 1974 – 4.04.1975)

In applicazione ed in aggiunta a quanto disposto dall'art. 4 del CIA 9.07.1974 potranno essere pattuite convenzioni con mense aziendali, interaziendali anche non del settore, o con istituzioni

pubbliche o private aventi analoghe caratteristiche e finalità. L'Azienda a tale proposito si impegna a concorrere nella misura del 50% del costo di un pasto quotidiano pro-capite.

(CIA 1978)

Il costo della mensa verrà ripartito in base al rapporto 1/3 a carico del lavoratore contro 2/3 a carico dell'Azienda. Per quanto riguarda la possibilità di usufruire della mensa da parte del personale di negozio, l'Azienda si impegna ad esaminare i casi eccezionali in deroga a quanto stabilito in precedenza.

(CIA 2004)

A decorrere dal 1.01.2007, il costo della mensa per il personale occupato nei Comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia, Casalecchio di Reno e Bologna, ora pari al 50%, verrà equiparato a quello dei dipendenti di Esselunga S.p.A.

Al personale assunto per i nuovi insediamenti in realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1.01.2004, il concorso delle spese da parte dell'Azienda al servizio di mensa nella misura dei due terzi, avverrà dopo 24 mesi dalla data di apertura.

SICUREZZA

(AIR 31.07.1992)

Scanner e procedure informatiche dei registratori di cassa

Le parti convengono di recepire nel presente Accordo il seguente Verbale di Intesa da sottoscrivere da parte dell'Azienda e dei C.d.A./RSA di ogni singola filiale.

Verbale di Accordo

In merito all'avvenuta introduzione dei sistemi informatici riguardanti i registratori di cassa e relativo lettore ottico (scanner) nelle unità di vendita, l'Azienda ha illustrato alle OO. SS. le modalità tecniche di funzionamento e le finalità sottese. (vedi documento allegato)

In particolare l'Azienda dichiara che obiettivi fondamentali dell'innovazione tecnologica sono il miglioramento dell'analisi delle vendite e dei relativi flussi e la riduzione degli errori di registrazione.

L'Azienda, le OO. SS. della Lombardia, le strutture dei delegati (C.d.A./RSA), in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 legge 20.05.1970 n. 300, rilevando che l'introduzione del sistema 2126 NCR, da cui risulta anche la possibilità del controllo a distanza, si rende necessaria per esigenze organizzative/produttive

Convengono che

Le risultanze relative all'attività lavorativa ottenute con il sistema citato non saranno utilizzate ai fini del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, né per fini disciplinari né per discriminare il personale.

Premesso quanto sopra fissano le seguenti modalità d'uso:

- verrà inibita nel punto vendita la possibilità di rilevare i dati relativi ad ogni operatore per:
 - tempi di registrazione e di pagamento
 - tempi di attesa
 - tempo di servizio
 - tempi di chiusura provvisoria
 - tempo totale
 - spesa media cliente
 - vendita oraria
 - valore medio articolo
 - numero articoli venduti al minuto

L'Azienda si impegna a rendere note alle strutture sindacali eventuali modifiche che avesse intenzione di apportare al sistema di rilevazione dei dati individuali e collettivi dell'attività lavorativa e si dichiara disponibile a valutare in futuro la possibilità di adottare, purché economicamente ragionevoli, eventuali sistemi che, garantendo l'acquisizione dei dati relativi al flusso delle merci ed il miglioramento dell'analisi delle vendite, non siano collegabili al rendimento dell'operatore addetto.

Il C.d.A./RSA, previa richiesta al direttore, potrà verificare la corretta applicazione dell'Accordo. I dati individuali raccolti e disaggregati saranno conservati nella memoria centrale per un periodo massimo di sei mesi.

Le parti si incontreranno dopo 12 mesi dalla stipula del presente Accordo per verificare la necessità di eventuali aggiustamenti e modifiche e per garantirne la piena rispondenza con quanto previsto dall'art. 4 legge 300/70.

Allegato 1

Le innovazioni tecnologiche poste in essere nei punti di vendita (P.O.S.) riguardano anche il registratore di cassa ed il relativo lettore ottico (scanner). Esse consentono una serie di vantaggi di

carattere operativo consistenti nell'acquisizione di dati specifici per ciascun articolo, attraverso l'elaborazione dei quali si possono ottenere le necessarie statistiche per gruppo merceologico. L'utilizzo del sistema consente all'operatore una migliore garanzia nelle operazioni di incasso, riducendo di molto gli errori di digitazione del prezzo del prodotto e quelli di imputazione dei settori merceologici. Il programma 2126 NCR oltre alla gestione delle vendite può rilevare:

- attraverso la procedura 21 (codice individuale) i seguenti dati per ogni operatore:
 - totale incassi lordo;
 - totale annulli;
 - totale storni;
 - totale resi;
 - totale sconti;
 - totale rimborso vuoti;
 - totale corrispettivo;
 - totale prelievi di piccola cassa;
 - totale versamenti;
 - totale differenze;
 - numero aperture cassetto;
 - numero articoli venduti;
 - numero clienti;
- attraverso la procedura 23 a livello complessivo di negozio o di singolo registratore:
 - totale incassi lordo;
 - totale annulli;
 - totale storni;
 - totale resi;
 - totale sconti;
 - totale rimborso vuoti;
 - totale corrispettivo;
 - totale prelievi di piccola cassa;
 - totale versamenti;
 - totale differenze;
 - numero aperture cassetto;
 - numero articoli venduti;
 - numero clienti;
 - numero pezzi e percentuale articoli digitati alla tastiera;
 - numero pezzi e percentuale articoli "letti" dallo scanner;
 - tempo di registrazione, pagamento e attesa;
 - tempo di chiusura provvisoria;
 - spesa media per cliente;
 - media vendita oraria;
 - valore medio articolo;
 - numeri articoli venduti al minuto.

Verbale di Accordo

In data _____ tra Esselunga S.p.A. ed il C.d.A./RSA della filiale di _____ si conviene quanto segue:

nell'ambito di costanti e corretti rapporti tra le parti anche a livello di filiale, si concorda di dotare la filiale stessa di un impianto televisivo a circuito chiuso allo scopo di migliorare la sicurezza dei dipendenti e del luogo di lavoro.

Tale impianto riguarderà esclusivamente le seguenti aree di filiale:

- fronte casse e rimborso vuoti;

- ribalta del magazzino e zona scarico merce.

L'impianto sarà costituito da:

- n. telecamere
- n. videoregistratore
- n. monitor

Le modalità di utilizzo dell'impianto sono le seguenti:

- 1) funzionamento delle camere in video lento, con registrazione di sequenze di fotogrammi anziché di immagini (in presenza di eventi delittuosi la registrazione potrà avvenire però a velocità normale);
- 2) videoregistratore con sistema autoreverse con registrazioni effettuate su quelle fatte nelle 24 ore precedenti.

Per quanto riguarda la ribalta del magazzino e zona scarico merce, sono escluse le riprese nelle aree in cui opera il personale Esselunga.

In ogni qual modo è esclusa la possibilità per Esselunga S.p.A. di usufruire dell'impianto per procedere a contestazioni disciplinari sull'attività lavorativa del personale.

Le parti concordano che la visione, registrata, delle sequenze in fotogrammi potrà avvenire solo in presenza di eventi delittuosi e per i quali sarà messa a disposizione delle autorità competenti, esclusivamente quale eventuale prova giudiziale.

Su espressa richiesta individuale, al personale che subisca traumi, anche psicologici, nel contesto di eventi delittuosi, sarà concesso di interrompere l'attività lavorativa nella giornata dell'evento e la mancata prestazione lavorativa sarà regolarmente retribuita.

Tutto quanto sopra salvaguardando anche le esigenze organizzative di servizio.

Il C.d.A./RSA potrà verificare su richiesta le modalità di utilizzo dell'impianto stesso.

Quanto sopra stabilito nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, legge n. 300 del 20/05/1970 e dell'obbligo in esso sancito di non adibire tale impianto per il controllo a distanza dell'attività lavorativa dei dipendenti.

Per il C.d.A./RSA

Per Esselunga S.p.A.

Nota a verbale

Le parti concordano sull'esigenza di dare copertura assicurativa stipulando polizze ad hoc per il personale in servizio, in modo da garantire lo stesso da conseguenze temporali o definitive in caso di eventi delittuosi.

Tutto quanto sopra nel rispetto dei propri limiti negoziali, demandando la trattativa a livelli superiori competenti, per assicurare un quadro di riferimento generale.

APPALTI

(CIA 1974)

Le parti si impegnano, allo scopo di trovare la soluzione più adeguata al problema posto dalle OO. SS., a verificare la rispondenza fra gli appalti in atto presso l'Azienda, la legge 23.10.1960 n. 1369 e l'art. 129 del CCNL 21.11.1973. L'Azienda fornirà in merito le necessarie informazioni.

(Integrazioni CIA 1974 – 11.12.1974)

In relazione a quanto disposto dall'art. 3 del CIA 9.07.1974 e dal vigente CCNL l'Azienda fornirà alle OO. SS. stipulanti entro il 31.12.1974 la documentazione necessaria per la verifica della rispondenza fra i contratti di appalto in atto e la legge n. 1369 del 23.10.1960.

(CIA 1978)

L'Azienda ribadisce il proprio impegno inteso a limitare il ricorso a contratti di appalto e ad esigere dalle aziende appaltatrici il pieno rispetto delle norme contrattuali e previdenziali, prevedendo apposite clausole di salvaguardia nei capitolati di appalto delle mense e delle imprese di pulizia.

ANZIANITA'

(CIA 1971)

Il lavoratore che venga promosso ad una categoria superiore conserverà gli scatti triennali 4% maturati nella categoria di provenienza e continuerà a maturare altri scatti triennali sino alla concorrenza di complessivi 8 scatti.

La serie di scatti maturati nella categoria di provenienza verrà rivalutata al momento della maturazione del primo scatto successivo al passaggio di categoria.

A partire dal 1.07.1973 l'indennità di anzianità di tutto il personale alle dipendenze sarà pari ai 30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato.

Norma transitoria

L'Azienda si impegna a corrispondere al proprio personale, il cui rapporto di lavoro si sia risolto dopo il 1 settembre 1971, l'indennità di anzianità nella misura prevista dall'art. 101, par. 1 del CCNL.

(Comunicazione aziendale 13.07.1974)

Si comunica che al personale avente qualifica non impiegatizia in caso di risoluzione del rapporto, fatta salva la normativa in atto in materia di indennità di anzianità, verrà esteso lo stesso trattamento previsto in materia dalla norma transitoria del CIA 1.10.1971 per la provincia di Milano.

DIRITTI SINDACALI

(CIA 1974)

Consiglio dei Delegati

Le parti convengono che:

- a) Nelle singole unità produttive verrà affidata al Consiglio dei Delegati, in quanto unitariamente costituito, la rappresentanza sindacale dei lavoratori a livello aziendale;
- b) Nel Consiglio dei Delegati, composto da lavoratori in forza all'unità produttiva, si identificano unitariamente le rappresentanze sindacali aziendali di cui alla legge 20.05.1970 n. 300.

I nominativi dei componenti del Consiglio dei Delegati verranno comunicati per iscritto alla Direzione congiuntamente dalle OO. SS. stipulanti.

I permessi retribuiti previsti dalla legge 20.05.1970 n. 300 nelle aziende di cui all'art. 23 lettera a) della stessa legge, vengono elevati:

- a) a 2 ore complessive annue per ciascun dipendente per l'anno 1974;
- b) a 3 ore complessive annue per ciascun dipendente a decorrere dal 1 gennaio 1975.

I permessi retribuiti previsti dalla legge 20.05.1970 n. 300 nelle aziende di cui all'art. 13 lettera b) e c) della stessa legge, vengono elevati:

- a) a 16 ore complessive mensili per il 1974;
- b) a 24 ore complessive mensili a decorrere dal 1 gennaio 1975.

Sono conservate eventuali condizioni di miglior favore.

Ai Consigli dei Delegati, costituiti nell'ambito di unità con meno di 20 dipendenti, vengono in ogni caso garantite 40 ore complessive per il 1974 e 60 ore complessive annue dal 1 gennaio 1975.

Il totale complessivo delle ore di cui ai comma precedenti è comprensivo anche delle ore per l'esercizio delle attività di patronato e di tutela della salute.

Dichiarazione a verbale

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o contrattuale a livello confederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Assemblea

Fermo restando quanto previsto dall'art. 118 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, il numero delle ore annuali retribuite di assemblea viene elevato a 15 con decorrenza dal 1 luglio 1974.

Nota a verbale

Nei casi di mancata costituzione del Consiglio dei Delegati, di cui al presente articolo, continueranno ad operare, nell'ambito di quanto previsto dalla legge n. 300 e dal CCNL 21.11.1973, le strutture sindacali esistenti.

(CIA 1978)

Per l'esercizio dei diritti sindacali (coordinamento, patronato, Consiglio d'Azienda) l'Azienda aumenterà di un'ora l'attuale monte ore a disposizione dei Consigli di Azienda, elevando lo stesso da 3 a 4 ore complessive annue per ciascun dipendente.

(CIA 1981)

A richiesta delle OO. SS. a livello nazionale e/o regionale, l'Azienda riconoscerà un monte ore pari a mezz'ora per dipendente, da utilizzare per i rispettivi coordinamenti.

(CIA 1985)

A richiesta delle OO. SS. a livello nazionale e/o regionale, l'Azienda riconoscerà un monte ore pari a mezz'ora per dipendente, da utilizzare per i rispettivi coordinamenti.

(AIR 19.06.1997)

(omissis – vedi in RELAZIONI SINDACALI) Ciò premesso si conviene quanto segue:

- 1) L'Azienda, a richiesta, fornirà annualmente, per ogni unità produttiva, ad ognuna delle Segreterie Regionali delle OO. SS., per quanto di competenza, l'elenco del personale che risulterà al momento aver conferito delega sindacale all'organizzazione;
- 2) L'Azienda, a richiesta, fornirà annualmente ad ognuna delle Segreterie Regionali delle OO. SS. i dati relativi al monte ore residuo dei permessi sindacali per ogni C.d.A./RSA/RSU;
- 3) A partire dal 1.07.1997 per l'espletamento dell'attività sindacale necessaria al coinvolgimento delle OO. SS., viene reso annualmente disponibile un esonero retribuito dal lavoro pari a 6 mesi per ciascuna delle OO. SS. firmatarie del presente Accordo. La titolarità della richiesta delle ore di cui sopra spetta alle OO. SS. firmatarie del presente Accordo. Almeno 30 giorni prima dell'inizio del periodo di distacco, le OO. SS. comunicheranno all'Azienda le persone ed i relativi periodi del distacco stesso;
- 4) A partire dal 1.01.1997 le ore di assemblea di cui al CIA 9.07.1974 vengono ridefinite in numero 14 ore annue.

(Protocollo Regionale 10.11.1999)

Si sono incontrati *(omissis...)* per effettuare una analisi ed un approfondimento delle seguenti tematiche, pervenendo per ognuna di esse all'individuazione delle linee di indirizzo di seguito indicate.

In tale senso le parti si danno reciprocamente atto che tali indirizzi potranno costituire comune riferimento per un eventuale accordo nazionale definitivo. Resta in ogni caso inteso che quanto indicato nel presente Protocollo troverà immediata applicazione sino alla definizione dell'accordo nazionale.

Per quanto non espressamente citato, si farà riferimento a quanto previsto in tema di diritti sindacali, dalla legge 20.05.1970 n. 300 e dal vigente CCNL.

Diritti sindacali

Nell'intento di armonizzare i trattamenti dei vari organismi di rappresentanza dei lavoratori previsti dalla legge e dal CCNL (RSA – RSU) con quelli previsti dalla AIA (CdA),

si conviene quanto segue:

- Le ore di permessi retribuiti a disposizione dei CdA previste del CIA 14.01.1978 e quelle previste per le RSA/RSU dal CCNL vigente, vengono unificate sulla base di numero tre ore annue per dipendente. L'Azienda comunicherà agli interessati, all'inizio di ogni anno, il monte ore dei permessi spettanti per ogni filiale, sulla base della documentazione relativa agli organici;
- Il monte ore, pari a mezz'ora per dipendente, riconosciuto del CIA 10.03.1981 per le attività di coordinamento regionale di Filcams-Fisascat-Uiltucs, si intende esteso oltre che ai componenti del CdA anche alle RSA-RSU. Le OO. SS. Regionali comunicheranno annualmente all'Azienda i nominativi dei componenti tale organismo e le eventuali variazioni che dovessero intervenire nel corso dell'anno. Salvo indicazioni unitarie diverse da parte di Filcams-Fisascat-Uiltucs Lombardia, l'Azienda provvederà all'attribuzione del monte ore secondo il criterio della suddivisione paritetica tra le OO. SS. medesime. All'inizio di ogni anno, l'Azienda comunicherà

alle segreterie regionali Filcams-Fisascat-Uiltucs Lombardia il monte ore a disposizione per ogni OO. SS.;

- L'esonero retribuito di cui al punto 3) dell'articolo "Relazioni Sindacali" dell'AIR Lombardia del 19.06.1997, viene portato a n. 12 mesi;
- Le ore di assemblea di cui al punto 4) dell'AIR Lombardia del 19.06.1997 vengono ridefinite in numero 12 ore annue.

Dichiarazione delle OO. SS.

Le OO. SS. firmatarie del presente Protocollo, sottolineano l'esigenza di trovare una soluzione positiva per le modalità di svolgimento delle assemblee nelle unità produttive ove non vi sia una rappresentanza sindacale formalmente costituita e che il tema non è oggetto della presente intesa in considerazione del demando specifico previsto a livello nazionale dal recente CCNL. (*vedi anche in AMBIENTE-SALUTE-SICUREZZA e in ORARIO DI LAVORO*)

(Lettera Azienda 10.11.1999)

Con riferimento al Protocollo d'intesa del 10.11.1999 Vi confermiamo quanto segue:

Diritti Sindacali – Ore di permessi per C.d.A., RSA, RSU:

A decorrere dal 1.01.2000, ai fini del calcolo del monte ore, per dipendente si intende il personale in forza al 1 gennaio dell'anno interessato con contratto a tempo indeterminato (ogni part time verrà considerato come un full time). Si intendono pertanto escluse tutte le tipologie di contratto a tempo determinato, ivi compresi i contratti di formazione e lavoro, gli apprendisti, e simili. Fino al 31.12.1999 restano valide le modalità di calcolo utilizzate per i periodi precedenti.

Ore di coordinamento fruito nell'anno

Le ore di permesso sindacale per coordinamento di cui alla nostra lettera del 20.07.1999, si intendono sanate.

(CIA 2004)

Nell'intento di armonizzare i trattamenti dei diversi organismi di rappresentanza dei lavoratori esistenti ad oggi (R.S.U. / R.S.A. / C.d.A) si conviene quanto segue:

- il numero dei componenti delle R.S.U. viene determinato secondo quanto previsto dal vigente CCNL;
- per tutti gli organismi suddetti verranno riconosciute complessivamente 3 ore annue di permesso retribuito per ogni dipendente in organico al 1° gennaio di ciascun anno. L'Azienda comunicherà, su richiesta, all'inizio di ogni anno, il monte ore dei permessi spettanti per ogni insediamento. Per insediamento si intende: ogni punto vendita, l'area produttiva di via Pistoiese –Firenze, la sede dell'Osmannoro e la sede di Limite;
- il monte ore, pari a mezz'ora per dipendente, riconosciuto dal CIA del 10.3.1981, per le attività di coordinamento regionale di Filcams, Fisascat e Uiltucs, si intende fruibile dai componenti dei R.S.U./R.S.A./C.d.A., purché nominati in tali organismi.

Le OO. SS. regionali, all'inizio di ogni anno, forniranno all'Azienda i nominativi dei componenti di tali organismi e le eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso dell'anno. Salvo indicazioni unitarie diverse da parte delle OO. SS. regionali, l'Azienda provvederà all'attribuzione del monte ore secondo il criterio della suddivisione paritetica tra le OO. SS. medesime.

All'inizio di ogni anno l'Azienda comunicherà, a richiesta, alle segreterie regionali il monte ore a disposizione per ogni singola O. S.

Ai fini del calcolo del monte ore di cui ai punti precedenti, sarà considerato il personale in forza al 1° gennaio dell'anno interessato con contratto a tempo indeterminato considerando il part-time come unità intera.

- per l'espletamento dell'attività sindacale necessaria al coinvolgimento delle OO. SS., vengono resi annualmente disponibili, per ciascuna delle OO. SS. nazionali firmatarie del presente accordo, distacchi dal lavoro retribuiti pari a due unità a tempo pieno l'anno per ogni O. S., da usufruirsi in periodi non inferiori ad un mese. Il periodo relativo a tali distacchi si intende comprensivo dei ratei di ferie e ulteriori permessi di cui all'art 68 del CCNL vigente che pertanto non verranno calcolati nella spettanza relativa.

L'assegnazione dei distacchi terrà conto, come periodo minimo, delle attuali situazioni regionali.

La richiesta dei distacchi di cui sopra sarà esercitata con un preavviso di almeno 30 giorni rispetto all'inizio del periodo di distacco, comunicando all'Azienda le persone ed i relativi periodi del distacco stesso;

- le ore di assemblea retribuite vengono definite in 12 annue.

L'Azienda, a richiesta, fornirà annualmente ad ognuna delle segreterie regionali delle OO. SS., per quanto di competenza, l'elenco del personale che risulterà al momento aver conferito delega sindacale all'organizzazione.

L'Azienda, a richiesta, fornirà annualmente ad ognuna delle segreterie regionali delle OO. SS., per quanto di competenza, i dati relativi al monte ore residuo dei permessi sindacali per ogni organismo di rappresentanza dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Considerato il fatto che parecchie R.S.U. e R.L.S. hanno esaurito da tempo il loro mandato, l'azienda, in deroga a quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia, dichiara di riconoscere la validità in prorogatio fino al rinnovo delle stesse e comunque non oltre i sei mesi dalla firma del presente accordo.

SEDI – DEPOSITI

(CIA 1978)

I problemi riguardanti le sedi centrali ed i depositi (trasporti, acquisti, politica ricreativa) costituiranno oggetto di verifica congiunta con le OO. SS. e i C.d.A. interessati col preciso intendimento di trovare adeguate soluzioni. Inoltre, per eventuali problemi riguardanti disparità di trattamento, l'Azienda valuterà tali problemi nelle sedi competenti.

(Verbale di Accordo 23.03.1979)

I reparti che, all'entrata in vigore del presente Accordo attueranno i turni per la prima volta, acquisiranno le indennità previste per i reparti che già li attuavano in precedenza (vedi magazzino scatolame). La nuova distribuzione dell'orario di lavoro settimanale prevede la corresponsione di un'indennità aggiuntiva di L. 1.000 (mille) giornaliere, per ogni giornata di presenza. L'indennità aggiuntiva di cui sopra si intende stabilita in funzione di una organizzazione del lavoro articolata su sei giorni lavorativi per settimana, con le modalità previste al punto 1. La stessa dovrà essere considerata nel suo complesso decaduta nel caso in cui, per qualsiasi ragione, venisse a mancare la suddetta articolazione settimanale.

(CIA 1981)

I problemi riguardanti le sedi centrali ed i depositi (orari articolati per gli uffici, assicurazione per gli autisti e l'inquadramento di particolari figure) costituiranno oggetto di verifica congiunta con le OO. SS. nazionali ed i C.d.A. interessati col preciso intendimento di trovare adeguate soluzioni. Pertanto le parti si incontreranno entro 15 giorni dalla data di stipulazione. Le eventuali risoluzioni faranno parte integrante del presente Accordo.

(Protocollo aggiuntivo 11.04.1981)

A seguito di quanto previsto del CIA 10.03.1981, si concorda quanto segue:

Personale che ha in dotazione mezzi di trasporto dell'Azienda

- a) si conviene che verrà garantita la copertura delle spese legali e di quelle relative all'eventuale recupero della patente
- b) resta comunque inteso che in caso di ritiro temporaneo o permanente della patente, l'Azienda si impegna a garantire la conservazione del posto di lavoro.

Le modalità operative all'attuazione di quanto sopra saranno oggetto di confronto tra le parti. Quanto previsto al punto a) si applicherà in caso di sinistri che si dovessero verificare durante le ore di servizio e con automezzo dell'Azienda. Quanto previsto al punto b) si intenderà applicato in ogni caso.

Ambiente e salute

Ad ulteriore conferma di quanto previsto dal CIA 10.03.1981, relativo al titolo Ambiente e Salute ed al fine di dare allo stesso pratica attuazione, l'Azienda si impegna a confronti specifici sulla documentazione relativa alle indagini effettuate. Tali confronti si avvarranno del contributo di idonee strutture indicate dalle parti.

Uffici (orario di lavoro)

Le parti convengono di avviare a livello di singole sedi specifici confronti relativi all'orario di entrata e uscita del personale degli uffici, per definire i criteri con cui dare soluzione ad eventuali disagi individuali o collettivi, legati all'orario di lavoro. Si conviene altresì di esaminare la possibilità di attuazione di un orario elastico di inizio dell'attività lavorativa (15 minuti prima o dopo il normale orario) garantendo comunque la funzionalità di tutti i servizi.

Inquadramento e professionalità

- a) fermo restando che la professionalità individuale e collettiva è strettamente legata ai modelli organizzativi che emergeranno dai confronti a livello di ogni singolo deposito, unitamente alle OO. SS. competenti, lo scorrimento fino al 4° livello Extra verrà valutato e definito in quelle sedi.
- b) Si conviene inoltre di inquadrare i lavoratori lieviti PAF al 3° livello.

Libretto sanitario

Al fine di consentire il rinnovo del libretto sanitario previsto dalla legge, al di fuori del normale orario di lavoro, il personale, che per legge è sottoposto a tale obbligo, usufruirà di 4 ore retribuite all'anno, senza maggiorazione alcuna, oltre alla normale retribuzione.

In alternativa, i lavoratori che lo richiedessero potranno usufruire di un riposo retribuito di 4 ore, durante il normale orario di lavoro settimanale, purché tale eventuale recupero non costituisca un impedimento alla normale organizzazione del lavoro e venga comunque preventivamente concordato.

(AIA 1985)

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che agli allegati "Punti di vendita" - "Sedi e depositi" devono essere aggiunti quelli stipulati dopo il CIA 1981 relativi alla realtà toscana e l'Accordo sugli incentivi del deposito di Limite, ai fini della opportuna collazione.

Premio di produttività

L'Accordo 19.09.1984 sottoscritto per la realtà lombarda è in via di applicazione anche nella realtà toscana. Le parti ribadiscono il carattere sperimentale del premio e confermano l'impegno a migliorarne criteri e meccanismi, in vista di una soluzione definitiva.

(Verbale di Accordo 21.11.1985)

In riferimento a quanto convenuto nel Verbale di Accordo del 27.06.1985 le parti convengono, anche in funzione di una maggiore chiarezza nell'indicazione delle voci di retribuzione, di raccogliere sotto un unico titolo le voci "indennità turno". Mille delle lire attualmente corrisposte per ogni giorno di presenza al lavoro sotto la voce "indennità turno presenza" verranno conglobate nella voce "indennità turno" con le seguenti modalità:

- lire 22.000 per 11 mesi diviso 14 mensilità = 17.285 lire

(AIR 31.07.1992)

Relazioni Sindacali

Le parti hanno individuato nella ripresa di corrette relazioni sindacali il presupposto necessario per l'analisi e la ricerca di soluzioni negoziali dei vari problemi aziendali. Fermo restando la reciproca autonomia e la distinzione di ruolo, si concorda di avviare una nuova fase di confronto e verifiche sui problemi organizzativi del Centro di distribuzione. In tal senso l'Azienda conviene sulla

necessità di ripristinare una metodologia di scambio di informazioni preventive con il C.d.A. allo scopo di realizzare intese anche sulla base di quanto previsto nei singoli capitoli del presente Accordo.

Occupazione

Le prospettive future pongono oggi problemi di riorganizzazione dei vari settori aziendali che, attuando le variazioni organizzative di seguito descritte, mettono l'Azienda in condizione di lasciar decadere la dichiarazione di esuberi presso il Centro di distribuzione di Limite, datata 30.09.1988.

Le parti convengono di avviare una fase di riadeguamento dei livelli occupazionali mediante l'inserimento di personale (part timers e full timers) nei reparti interessati ai processi di riorganizzazione ed in relazione a quanto previsto nel capitolo appalti. La loro distribuzione nei vari reparti, nonché l'articolazione della prestazione oraria è specificata nelle schede di reparto allegate alla presente intesa e costituiranno oggetto di periodico confronto tra l'Azienda e il C.d.A.

Nell'ambito del processo di riorganizzazione, si procederà all'inserimento di part timers annui (di norma 880 ore annue), la cui prestazione sarà di norma collocata nei seguenti periodi:

- Pasqua (due settimane)
- ferie (giugno-settembre)
- Natale (dicembre)
- manifestazioni promozionali

Come previsto dalla legge 863 del 19.12.1984 e fatto salvo quanto previsto dal CCNL, a fronte di specifiche esigenze organizzative/produktive, le parti concordano, ferma restando la disponibilità individuale, sulla possibilità di richiedere ai part timers prestazioni supplementari. Tali prestazioni saranno oggetto tra l'Azienda ed il C.d.A. di periodiche verifiche.

Appalti

Le parti si danno atto che il nuovo modello organizzativo definito nel presente Accordo consente il superamento delle attività appaltate, mediante la saturazione delle attività lavorative tramite propri dipendenti. Lo sforzo prodotto con la nuova organizzazione permette inoltre di controllare con buona precisione le possibili variabili produttive e di conseguenza programmare i cicli produttivi riducendo tendenzialmente il ricorso alle ore straordinarie.

Ciò premesso, l'Azienda dichiara e le OO. SS. prendono atto che la specificità delle attività di:

- a)** consegna franco ribalta;
- b)** trasporti frutta e verdura;
- c)** parte del servizio dei trasporti;
- d)** servizio di ristorazione

richiedono il ricorso alla terziarizzazione.

Per quanto attiene al tipo di servizio previsto al punto c), l'Azienda si impegna a migliorare l'attuale rapporto tra trasporto interno e trasporto dato in appalto.

Nell'ambito dei magazzini drogheria e salumeria, l'Azienda si impegna a gestire con personale interno l'intero ciclo produttivo. Ciò si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dalla data del presente Accordo, anche in virtù di quanto previsto al capitolo "Occupazione". Pertanto, solo a fronte di casi eccezionali, laddove non siano praticabili soluzioni interne (lavoro straordinario, lavoro supplementare dei part timers, mobilità, contratti a termine) si farà ricorso a forme di terziarizzazione di attività, previa informazione al C.d.A., concordandone tempi, quantità e modi di impiego.

L'Azienda si impegna a garantire comunque il rispetto delle norme di legge nella stipula dei contratti con Società di appalto.

Le parti si incontreranno periodicamente per verificare l'attuazione di quanto previsto nel presente capitolo. La prima verifica si prevede entro il mese di maggio 1992.

Organizzazione del lavoro

Data la complessità dei problemi, le parti individuano come priorità la costituzione di una Commissione Tecnica che fornisca un supporto analitico, proponga, verifichi ed elabori situazioni organizzative e dati da sottoporre alle parti per definire intese specifiche.

In merito ai problemi organizzativi dei vari settori che compongono il Centro di distribuzione di Limoto si concorda di procedere a confronti specifici per i quali le parti stabiliranno modalità, tempi e metodi.

L'assetto organizzativo definito per i vari reparti verrà specificato in apposite schede allegate. Il riassetto organizzativo prevede per alcuni reparti la distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni settimanali e per i rimanenti su cinque giorni settimanali (vedi schede allegate).

Per quanto riguarda il reparto autisti, le parti confermando i vigenti accordi in tema di flessibilità dell'orario di lavoro, convengono di avviare un confronto tecnico sulla base del nuovo progetto (catene) che sarà presentato al C.d.A. entro il mese di gennaio 1992. Si conviene sin d'ora che all'interno del confronto saranno definiti:

- orario di inizio e fine servizio;
- quantità minima e massima della prestazione giornaliera degli addetti;
- programmazione su base trisettimanale della prestazione lavorativa individuale.

Mobilità area produzioni

Fermo restando la definizione degli organici di ogni singolo reparto si conviene di ricercare la soluzione ai problemi posti di:

- stagionalità
- eventi eccezionali
- gestione delle pause

attraverso forme di mobilità interna all'area del reparto Produzioni, che verranno definite tra Azienda e C.d.A. entro il mese di gennaio 1992. Per tutte le altre forme di mobilità, le parti convengono di incontrarsi entro il mese di gennaio 1992.

Orario di lavoro

Per tutto il personale del Centro di distribuzione di Limoto, ad eccezione del personale occupato nell'area uffici e del servizio di sorveglianza, l'orario di lavoro settimanale è di ore 37,30.

Tale orario si realizza mediante l'assorbimento delle 56 ore di ulteriore permesso di cui al secondo comma dell'articolo 49 seconda parte del CCNL 1987.

Per il personale in forza alla data del 12.03.1991, le parti convengono, quale trattamento di miglior favore, il mantenimento delle 56 ore di cui sopra. Il godimento/pagamento di tali permessi avverrà secondo modalità da definirsi tra le parti.

L'orario di lavoro per i reparti che opereranno su sei giorni lavorativi settimanali, sarà pari a 6,15 ore giornaliere con una pausa retribuita di 15 minuti.

L'orario di lavoro per i reparti che opereranno su cinque giorni lavorativi settimanali, sarà pari a 7,30 ore giornaliere con una pausa retribuita di 18 minuti.

Dette pause, che decorrono dal momento della timbratura, verranno fruito secondo le modalità organizzative di ogni singolo reparto. La rispondenza di dette modalità sarà oggetto di esame congiunto.

Per il personale che opererà su sei giorni settimanali, fermo restando quanto previsto al capitolo "Ferie" dal CCNL, l'istituto delle ferie, comprensivo delle ex festività come previsto del CIA 1978, verrà riproporzionato (30 giorni escluso le domeniche e le festività / 34 giorni escluso le domeniche e le festività per chi ne fruiva 29).

Incentivazione / Produttività

Le parti convengono nel quadro del nuovo modello organizzativo definito nel presente Accordo, ed in relazione al comune obiettivo di sviluppo della produttività, sull'introduzione di un sistema di incentivazione per i lavoratori del Centro di distribuzione di Limeto.

Per il magazzino Drogheria e per il magazzino Salumeria il sistema andrà in vigore dal 1.01.1992. Per i restanti reparti il modello è allo studio e verrà presentato in apposite riunioni della Commissione Tecnica.

Per la determinazione del suddetto sistema l'Azienda ha realizzato la costruzione analitica di un modello matematico che consente l'assegnazione di un parametro di produttività. Si è così definito un sistema di incentivazione che prevede l'erogazione di quote salariali aggiuntive e progressive secondo la scala di valori indicata nella tabella allegata.

L'incentivazione verrà erogata sotto forma di premio in lire. In alternativa al premio in lire ciascun lavoratore potrà optare per un corrispondente premio in tempo libero, che, dovendo essere fruito da ciascun interessato, ha necessità di mantenere caratteristiche dell'individualità.

Il premio in lire è, per sua natura, escluso dal novero dei componenti la retribuzione di fatto di cui all'art. 92 del CCNL e da ogni incidenza su tutti gli altri istituti contrattuali e/o di legge.

Per i carrellisti e gli stivatori si conviene che verrà corrisposto un premio pari al 100% di quello corrispondente al livello medio giornaliero raggiunto dai fatturisti. Ciò in attesa della definizione di un modello specifico per queste figure professionali.

Tra le parti si conviene di promuovere verifiche periodiche sull'andamento del sistema di incentivazione, dei dati emersi dalle rilevazioni e di quanto corrisposto ai lavoratori, al fine di affrontare e risolvere i problemi che possano scaturire dalla applicazione di questo modello di incentivazione ed eventuali variazioni dell'orario di lavoro.

Il premio maturato da ciascun lavoratore, nel caso in cui il singolo lavoratore opti per il premio in lire, verrà corrisposto nella retribuzione del mese seguente a quello lavorato; per quanto riguarda la corresponsione dell'incentivo in tempo cumulabile anche per periodi superiori al mese, ma non superiore a due giornate complessive, si concorda di adottare un sistema di programmazione da definirsi.

Nel caso di prestazione lavorativa inferiore alla normale prestazione giornaliera, il premio verrà erogato proporzionalmente alle ore effettivamente prestate. Nei casi di mobilità sarà comunque corrisposto pro quota rispetto al sistema applicato nel reparto / mansione di assegnazione.

Eventuali problemi saranno affrontati nelle verifiche previste.

Inoltre le parti convengono che, al variare delle condizioni tecniche e/o organizzative, si incontreranno per valutare le eventuali variazioni dei parametri delle scale che determinano i valori degli incentivi in rapporto all'organizzazione del lavoro, ai carichi e ritmi derivanti ed al sistema di incentivazione stesso.

Le quote di incentivazione previste dal presente Accordo saranno da considerarsi aggiuntive rispetto a quanto stabilito nei CIA.

Indennità

In relazione al nuovo assetto organizzativo si conviene quanto segue:

- a) l'indennità di turno viene elevata da lire 37.285 a lire 60.000 per i reparti che opereranno su sei giorni lavorativi settimanali; da lire 37.285 a lire 50.000 per i reparti che opereranno su cinque giorni lavorativi settimanali;
- b) al personale in forza alla data del 12.03.1991 verrà corrisposta, a compensazione della riduzione della pausa giornaliera, la somma di lire 34.262 mensili sotto forma di assegno, assorbibile solo in caso di trasferimento ad altra unità produttiva. Tale assegno viene corrisposto per 14 mensilità ed è escluso dal novero dei componenti la retribuzione di fatto di cui all'art. 92 del CCNL 1987 e da ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.
- c) L'importo attualmente erogato a titolo di "indennità aggiuntiva" di lire 1.000 giornaliere, verrà erogato, per il personale che opera su sei giorni settimanali, anche per la sesta giornata

lavorativa. La quota eccedente le lire 1.000, per coloro che attualmente percepiscono al titolo sopra indicato un importo di lire 1.500 giornaliere si intende assorbita nell'importo previsto al punto a)

- d)** L'indennità carico e scarico riconosciuta al personale che svolge mansioni di autista, verrà elevata da lire 50.000 a lire 75.000

Per il personale che opera sul turno notturno e per le prestazioni effettuate dopo le ore 21,00 e fino alle ore 6,00 si conviene una maggiorazione del 15% della retribuzione di fatto di cui all'art. 92 del CCNL 1987. Tale maggiorazione è da considerarsi valida su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Per il personale che operava sul turno notturno alla data del 1.03.1990 la differenza rispetto alla maggiorazione in atto verrà corrisposta ad personam fin quando lo stesso personale rimarrà sul turno notturno.

Nota a verbale

Il presente Accordo sostituisce a tutti gli effetti i verbali del:

- 1.03.1990
- 1.10.1980

Allegati

Scheda reparto magazzino Drogheria

Orario di lavoro	Dalle ore 00,00 alle ore 06,15 Dalle ore 06,15 alle ore 12,30 Dalle ore 12,30 alle ore 18,45
Distribuzione	Su sei giorni di lavoro settimanali
Situazione organici al _____	
Turno notturno	n.
1^ turno diurno	n.
2^ turno diurno	n.
Di cui part timers _____	

Scheda reparto Produzioni

Orario di lavoro	Dalle ore 06,00 alle ore 13,30 Dalle ore 13,30 alle ore 21,00
Distribuzione	Su cinque giorni di lavoro settimanali
Situazione organici al _____	
1^ turno diurno	n.
2^ turno diurno	n.
Di cui part timers _____	

SFERA DI APPLICAZIONE

(CIA 1985)

Le parti, anche in relazione alla recente fusione delle precedenti componenti aziendali in un'unica ragione sociale ed al previsto superamento della dislocazione biregionale, fermi restando i compiti e le competenze di gestione degli accordi, propri delle strutture territoriali ed aziendali del Sindacato (coordinamento e consigli di azienda), individuano il livello nazionale come sede naturale di esercizio della contrattazione collettiva, di stipula dei CIA e della loro interpretazione ai fini di una corretta gestione e convengono di collazionare nel presente testo i precedenti CIA a partire dal CIA del 10.03.1981.

Per gli accordi anteriori a tale data, la collazione avverrà entro il 31.12.1985.

Le parti convengono che i sottoindicati argomenti, per i quali è necessario identificare le opportune soluzioni, dovranno essere uniformati, affrontati e discussi entro e non oltre la data del 1.06.1985:

- orario di lavoro per i reparti gastronomia
- progetto di formazione lavoro
- intervalli e pause
- libretto sanitario
- operazioni di carico e scarico
- preparazione dei negozi nei giorni festivi
- inventari
- spesa del personale
- abbinamento dei turni
- mobilità
- permessi sindacali
- capi reparto (elasticità dell'orario)
- deroghe natalizie (modalità)
- distribuzione delle ferie (commissione)

(AIR 31.07.1992)

Il presente Accordo, a valere per tutto il territorio della Lombardia, scade il 30.06.1993, fatta salva la scadenza delle parti economiche che è fissata al 31.12.1993. (*omissis*)

Le parti convengono di considerare tutte le parti del presente Accordo inscindibili ed essenziali. Il mancato rispetto di una di esse, comporta la decadenza del presente Accordo.

(Verbale di Accordo 23.12.1992)

Addì 23.12.1992 si sono incontrati (*omissis...*) per valutare, ai sensi dell'art. 2112 c.c. e dell'art. 47 Legge 28.12.1990 n.428, i problemi inerenti il trasferimento del personale dei reparti di produzioni alimentari di Limoto (MI) e di via Pistoiese (FI), alla ditta Esselunga Produzioni SpA con sede legale in Milano, via Boschetti n. 6 ed hanno convenuto quanto segue:

- il passaggio avverrà in data 29.01.1993;
- il rapporto di lavoro del personale interessato non avrà soluzione di continuità, essendo garantiti i benefici di legge e di contratto maturati dalla data di assunzione;
- essendo l'attività della ditta Esselunga Produzioni strettamente connessa con quella di Esselunga, al fine di armonizzare i trattamenti economici e normativi, continueranno ad essere applicati il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi ed i CIA Esselunga nonché ogni altro vigente Accordo sindacale;

- in caso di scioglimento della società Esselunga Produzioni, il personale in forza tornerà alle dipendenze di Esselunga SpA.

(Lettera OO. SS. - 21.12.1992)

Con riferimento all'Accordo stipulato il 23.12.1992, relativamente alla costituzione della società Esselunga Produzioni SpA, siamo a precisarVi che, in relazione alle intese verbali intercorse, nulla si dovrà modificare rispetto ai diritti e agibilità sindacali.

In particolare:

- a) la contrattazione integrativa e in generale continuerà ad essere effettuata per quanto ci riguarda con un unico interlocutore sindacale aziendale, unificando nella sostanza e nella forma le rappresentanze sindacali della realtà di Limoto, e cioè la Esselunga SpA e la Esselunga Produzioni SpA;
- b) il riferimento per i diritti sindacali continuerà ad essere il numero complessivo degli addetti delle due realtà;
- c) l'agibilità sindacale si manifesterà negli stessi termini e modalità della situazione precedente, considerando un'unica entità il CdA di Esselunga SpA e Esselunga Produzioni SpA.

Va da sé che, in caso di eventuali, e non previste, modificazioni dell'assetto societario di Esselunga Produzioni SpA, tali da compromettere le condizioni di cui sopra o l'assetto occupazionale, la Esselunga SpA si dovrà impegnare al reintegro presso di sé dei lavoratori trasferiti presso Esselunga Produzioni SpA. (*omissis*)

(Lettera Azienda - 8.01.1993)

In relazione alle intese verbali a quanto previsto dal Verbale di Accordo del 23.12.1992, Vi confermiamo il nostro assenso alla Vostra lettera datata 21.12.1992 sul tema dei diritti sindacali della nuova società Esselunga Produzioni SpA.

(AIR 19.06.1997)

Il presente Accordo, valevole per tutto il territorio della Lombardia, scade il 31.12.2000, fermo restando la sua validità in tutte le sue parti fino al momento del rinnovo dello stesso.

Le parti convengono di considerare tutte le parti del presente Accordo inscindibili ed essenziali. Il mancato rispetto di una di esse, comporta la decadenza del presente Accordo. (vedi anche in RELAZIONI SINDACALI)

(Verbale di Accordo 30.09.1997)

(*omissis...*) Le parti, a seguito delle verifiche effettuate dalle OO. SS. sopra menzionate, hanno convenuto di trasformare l'Ipotesi di Accordo integrativo Regionale Esselunga Lombardia 19.06.1997, con le successive modifiche prodotte nel mese di settembre, in Accordo Integrativo Regionale Esselunga Lombardia che si estende anche alle società Supermarkets Italiani SpA, Esselunga Produzioni SpA e Fidaty SpA.

L'Accordo pertanto con la sottoscrizione del presente Verbale diviene a tutti gli effetti operativo.

(Verbale di Accordo 5.11.1998)

Premesso che Esselunga Lombardia S.p.A. è una società interamente controllata da Esselunga S.p.A., le parti concordano quanto segue:

- Esselunga Lombardia S.p.A. applicherà, oltre al CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, i CIA di Esselunga S.p.A.

- Al personale di Esselunga S.p.A. che verrà trasferito presso Esselunga Lombardia S.p.A., verranno garantiti i benefici di legge e di contratto individuale e collettivo maturati presso Esselunga S.p.A. ivi compresa l'anzianità di servizio maturata presso Esselunga S.p.A. Le spettanze maturate alla data del passaggio non verranno liquidate ma saranno trasferite presso Esselunga Lombardia S.p.A.
- Esselunga Lombardia S.p.A. subentrerà in tutte le obbligazioni derivanti dal contratto di formazione in capo ad Esselunga S.p.A. per tutto il personale assunto con contratto di formazione e lavoro attualmente operante in Esselunga S.p.A. e destinato ad operare in Esselunga Lombardia S.p.A. (durata residua del contratto, clausola di prova, attività formativa, attività lavorativa, inquadramento, retribuzione, orario ecc.)
- In relazione a quanto previsto dal punto II del presente Accordo, si conviene che le modalità relative ai trasferimenti saranno oggetto di discussione a livello territoriale.

(Verbale di incontro 9.12.2002)

(omissis...) si sono incontrati visto l'art. 47 della legge n. 428/90 e decreto legislativo n. 18 del 2.02.2001

premessi che

- le sopracitate società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della legge 428/90 e del decreto legislativo n. 18 del 2.02.2001, con lettera datata 26.11.2002, hanno comunicato che Esselunga SpA intende procedere al trasferimento della propria attività di gestione bar alla consociata Gefim Srl, attraverso un contratto di affitto di impresa;
- tale operazione è motivata dalla necessità di procedere ad una razionalizzazione delle attività del gruppo;

tutto ciò premesso

- il personale attualmente operante presso i bar, resterà alle dipendenze di Esselunga SpA, con mansioni equivalenti presso negozi situati nel medesimo comune o in zone limitrofe;
- il personale interessato che farà esplicita richiesta entro il 31.12.2002, sarà trasferito, presumibilmente a partire dal 1.01.2003, presso Gefim Srl, mantenendo il livello retributivo in atto al momento del passaggio;
- in ogni caso il personale di Esselunga SpA attualmente occupato nei bar, resterà distaccato presso Gefim Srl fino al ripristino dell'organico ed al completamento dell'addestramento dei nuovi assunti;
- Gefim Srl applicherà il CCNL per i dipendenti del settore Turismo-Pubblici Esercizi.

(stesso testo è stato sottoscritto anche da Esselunga Emilia SpA)

(Verbale di incontro 29.11.2004)

(omissis...) si sono incontrati per esperire la procedura prevista dall'art. 47, legge 428/90 così come modificato dal DLgs n. 18 del 02/02/2001 in seguito alla comunicazione del 22.11.2004 e della richiesta di incontro delle OO. SS. in data 23.11.2004.

Esselunga SpA ed Esselunga Emilia SpA hanno illustrato le ragioni che hanno portato alla decisione di fusione per incorporazione di Esselunga Emilia SpA in Esselunga SpA.

L'operazione si perfezionerà in data 01.01.2005; i dipendenti in forza ad Esselunga Emilia SpA saranno trasferiti senza soluzione di continuità in tale data e senza modifica alcuna delle condizioni economico/normative, attualmente in atto, di ciascun dipendente.

Le parti convengono di definire i tempi e le modalità di estensione dei trattamenti integrativi aziendali in essere di Esselunga SpA, ai dipendenti oggetto dell'incorporazione, nell'ambito del confronto in atto per il rinnovo del CIA di Esselunga SpA a carattere nazionale.

Tale definizione avverrà, comunque, entro il 31.01.2005.

Le Segreterie Nazionali e l'Azienda convengono di incontrarsi il 9 ed 10 dicembre p.v. per riprendere il confronto per la conclusione del CIA Esselunga SpA.

(CIA 2004)

Premessa

Le parti al fine di migliorare ed armonizzare il sistema di relazioni sindacali esistente, convengono di ricondurre a livello Nazionale il rinnovo del CIA, individuando tale livello, in considerazione della presenza di Esselunga in più regioni del nostro paese, come sede naturale di esercizio della contrattazione collettiva, di stipula degli accordi integrativi aziendali e della loro interpretazione nonché di sviluppare un sistema più avanzato di relazioni sindacali come importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita ed al rafforzamento dell'azienda, tenuto conto che il raggiungimento dello stesso non può prescindere da un consistente incremento di efficienza e produttività, da un più razionale utilizzo degli impianti, da un effettivo miglioramento del servizio alla clientela, e da un miglioramento delle condizioni di lavoro sempre più improntate allo sviluppo delle capacità professionali ed al rispetto reciproco.

Sulla base di queste considerazioni, le parti concordano:

che il presente Contratto Integrativo Aziendale (da qui in avanti denominato CIA) si applica in tutte le unità di Esselunga S.p.A. e sostituisce ogni altra intesa per le specifiche parti in esso normate.

In considerazione dei programmi di investimento in nuove realtà, le parti condividono l'obiettivo di favorire i piani di sviluppo commerciale tramite la realizzazione di condizioni idonee a fronteggiare la nuova situazione di mercato e concorrenziale. A tal fine le parti concordano di determinare le modalità e le gradualità applicative del presente CIA nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia, Casalecchio di Reno e Bologna e negli insediamenti di nuova apertura in realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1° gennaio 2004.

Per nuove realtà si intendono le aperture nei comuni dove, alla data del 1° gennaio 2004, Esselunga S.p.A. non fosse già presente con propri insediamenti, escluse le province di Milano e Firenze.

Durata

Il presente accordo, che è da considerare in tutte le sue parti inscindibile ed essenziale, è valevole per tutto il territorio nazionale ed avrà durata fino al 31.12.2007, ferma restando la sua validità in tutte le sue parti fino al momento del suo rinnovo.

(Verbale di incontro 15.06.2005)

In data 15.06.2005 presso il Centro Congressi Conte di Cavour in Roma si sono incontrati *(omissis...)*

In relazione all'Ipotesi di Accordo sottoscritta in Milano il 9.12.2004 e facendo seguito alle comunicazioni di Esselunga S.p.A. alle OO. SS. del 24.01.2005 e delle OO. SS. ad Esselunga S.p.A. del 22.04.2005, le parti hanno concordato di ratificare l'Ipotesi suddetta, confermandone l'efficacia a far data dal 9.12.2004.

In aggiunta a quanto già definito le stesse parti hanno concordato altresì, quali condizioni di miglior favore, quanto contenuto nell'allegata "Nota a verbale" che costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante dell'Accordo di cui sopra.

Le parti convengono che per i nuovi insediamenti di Asti (Corso Torino), Broni PV (Strada Padana Inferiore), Porcari LU (Via Puccini), Valenza AL (Viale della Repubblica ang. Via Brescia) e Vigevano PV (Via Santa Maria ang. V.le del Commercio), in deroga a quanto stabilito dall'ultimo comma di pagina 2 del CIA rinnovato in data 9.12.2004 ed al fine di omogeneizzare le condizioni tra i lavoratori operanti nella stessa unità produttiva, i trattamenti relativi a:

Durata dell'orario settimanale di lavoro, di cui al titolo "Organizzazione del lavoro nei punti di vendita";

Pausa retribuita, di cui al titolo "Pausa"; Concorso delle spese da parte dell'Azienda al servizio di mensa, di cui al titolo "Mensa";

saranno quelli in atto per i dipendenti di Esselunga non appartenenti alle nuove realtà. Sarà invece applicato il trattamento previsto al titolo "Premio Aziendale" punto b), relativo ai dipendenti appartenenti alle nuove realtà.

Al fine di procedere all'unificazione delle contrattazioni regionali in un unico testo nazionale, si conviene, quale condizione di miglior favore, di estendere a tutto il personale dipendente quanto previsto al titolo "Ferie, ex festività abolite e permessi retribuiti" del AIR Toscana del 7.04.1997, ivi comprese le modalità di gestione e calcolo, di cui alla nota a verbale di pagina 5 dello stesso Accordo.

A) *(omissis... vedi in ORARIO DI LAVORO)*