CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Oggi 6 aprile 1992 presso l'Unione Provinciale del Commercio, Turismo e Servizi di Como, presente il rag. Rino Midoglia,

TRA

la ditta D.L.TEX.AL. S.p.A. rappresentata dal rag. Sandro Invernizzi e dal dott. Paolo Luraschi assistiti dall'avv. Gian dio Mozé

la OO.SS FILCAMS - C.G.I.L. / FISASCAT - CISL / UILTUCS - UIL di Como, Lecco e Ticino Olona rappresentate dai Segretari responsabili signori:

Fiorenzo Ferrario
Donato Romanò
Mario Annoni
Paolo Perazzoli
Alfredo Squeo

Sergio Fumagalli

Roberto Arcari

Guglielmo Rosario

Luigi Carignani

Presente il C.d.A. della filiale di Tavernola nelle persone dei lavoratori Simona Nessi, Loretta Ronzoni e Mirco Peduzzi

NOV 11 '92 12:44 FISHSCRT TIC.OL.679590 P.1

NOV 11 '92 12:45 FISHSCRT TIC.OL.679590 P.2

PREMESSA

Le parti,

- nell'auspicare una sempre maggior presenza sul mercato dell'azienda sia mediante nuovi insediamenti che mediante il consolidamento delle unita' esistenti;

- nel prendere atto della dichiarazione dell'azienda di avere, da sempre, privilegiato una concreta politica di formazione professionale del personale con l'istituzione ed il potenziamento di qualificati corsi di formazione cui ha destinato importanti risorse sia umane che finanziarie;

con la stipula del presente accordo, hanno inteso normalizzare e rafforzare un sistema di relazioni sindacali improntato sulla reciproca correttezza e sul rispetto delle reciproche distinte autonomie e responsabilita'.

Da qui la necessita' di favorire piu' costruttive dinamiche di confronto che evitino il sorgere di situazioni conflittuali e favoriscano una piu' partecipata presenza del personale alla vita dell'azienda.

ART. 1 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, che, per tutto il periodo della sua validita', deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, annulla e sostituisce per le materie qui trattate ogni precedente pattuizione, uso o consuetudine.

Per quanto qui non previsto valgono le disposizioni di legge e quelle del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

NOV 11 '92 12:47 FISASCAT TIC.OL.679890

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

In un'ottica di consolidare e migliorare un clima positivo e costruttivo, le parti si danno atto e concordano che la corretta applicazione del presente accordo e degli obiettivi comunemente definiti richiedono uno sviluppo coerente delle relazioni sindacali.

Detta coerenza si realizza attraverso il pieno riconoscimento del ruolo delle parti negoziali sulle materie previste relative alle informazioni e al confronto nonche' per la gestione degli accordi qui raggiunti.

In questo quadro le parti considerando le tematiche e/o i contenuti anche innovativi del presente accordo e i loro effetti sulle condizioni e prestazioni di lavoro, convengono altresi' di valorizzare le sede di informazione e confronto con le strutture sindacali sia esterne che aziendali.

ART. 3 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le parti concordano di rafforzare e qualificare ulteriormente i diritti di informazione al fine di realizzare tempestivi confronti periodici, oltreche' su specifica richiesta di una delle parti, secondo le modalita' e i criteri di seguito definiti.

I livelli di informazione e il conseguente confronto avverra' in particolare sulle tematiche:

- occupazionali;
- degli organici e la loro composizione;
- dell'utilizzo del part-time e del ricorso al lavoro supplementare nei casi previsti al successivo art. 6);
- dell'utilizzo degli impianti;
- delle ricadute che i processi di innovazione hanno sui fattori: organizzazione e condizione del lavoro, orario di lavoro e sua distribuzione;
- dell'ambiente, della salute e della integrita' fisica del lavoratore;
- dello sviluppo aziendale con riguardo agli insediamenti in territorio italiano e comunitario gia' in essere e di nuova acquisizione.

ART. 4 - COMMISSIONE PARITETICA

E' costituita una Commissione Paritetica il cui precipuo compito e' quello di dirimere eventuali conflitti che possano sorgere sia in ragione dell'interpretazione delle norme del C.C.N.L. e/o del contratto aziendale sia in ragione delle relazioni interpersonali che possano negativamente influire sulla corretta gestione aziendale e/o dell'organizzazione del lavoro.

La Commissione rivolgera' particolare attenzione a che la materia delle relazioni sindacali di cui al presente accordo si realizzi con l'intento di sempre piu' migliorare il sistema dei rapporti tra azienda e lavoratori.

La Commissione e' composta da n. 6 membri di cui n. 3 designati dall'azienda e tre designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

D'intesa tra i suoi membri, la Commissione potra' nominare un Presidente, esterno alle parti, con compiti di garante.

La Commissione si riunira', di norma ogni 4 mesi.

La Commissione stessa, inoltre, si riunira', su istanza di una delle parti, entro 10 giorni dalla richiesta e dovra' decidere le questioni portate al suo esame entro 15 giorni dalla prima riunione.

Dal momento della richiesta di convocazione e fino all'esaurimento della procedura ogni iniziativa sindacale o legale e' sospesa.

.5.

NOV 11 '92 12:50 FISASCAT TIC.OL.679898 P.5

ART. 5 - SVILUPPO ED INVESTIMENTI

L'azienda gia' attualmente impegnata in notevoli investimenti, intende proseguire in tale politica di sviluppo.

In particolare ritiene strategici gli ampliamenti dei punti vendita di Montano Lucino, Erba e Cantu' nonche' di Como Tavernola che, come gia' portato a conoscenza delle OO.SS. con l'accordo del 5.12.90, necessita di nuove e piu' adeguate strutture.

Le parti, ritenuto che la presente Commissione, istituita in ambito aziendale, ha un aspetto decisamente innovativo convengono che la stessa abbia un carattere sperimentale per la durata del presente accordo.

Il suo consolidamento, d'intesa tra le parti, potra' avvenire a seguito della stipula del successivo accordo aziendale alla luce delle esperienze che, nel periodo di validita' del presente accordo, verra' accumulata.

ART. 6 - MERCATO DEL LAVORO

Le parti confermano essere loro obiettivo quello di valorizzare le potenzialita' produttive ed occupazionali del mercato del lavoro mediante interventi che facilitano l'incontro tra domanda ed offerta e consentano una maggiore flessibilita' nell'impiego dei lavoratori.

In ragione di quanto sopra, fermo restando la facolta' dell'azienda di disporre degli strumenti tutti che, a norma del C.C.N.L. e di Legge, consentano le assunzioni di lavoratori, le parti convengono di:

a) ricorrere anche all'utilizzo del part-time annuo secondo le norme previste dal C.C.N.L.;

b) utilizzare nei momenti di necessita' assunzioni con contratto a tempo determinato secondo le disposizioni della legge 230/62 e successive integrazioni o modificazioni.

c) favorire l'occupazione e la qualificazione professionale dei giovani attraverso il ricorso alle assunzioni con contratto di formazione e lavoro e/o con contratto di apprendistato.

d) favorire l'occupazione femminile cui poter offrire possibilita' di inserimento.

e) offrire opportunita' di lavoro, nel rispetto delle leggi vigenti, ai lavoratori in lista di mobilita'.

A) PART-TIME

- L'utilizzo programmato delle prestazioni lavorative a tempo parziale, nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno, deve collocarsi nell'ambito di modelli finalizzati ai comuni obiettivi dichiarati dalle parti.

Le parti, in via sperimentale, concordano che l'eventuale attivazione di contratti a tempo parziale con una distribuzione annua dell'orario di lavoro abbia le seguenti caratteristiche:

a) periodi di lavoro:

- periodo natalizio e di fine anno
- periodo pasquale
- periodo estivo
- manifestazioni ricorrenti e programmabili
- altre punte di lavoro prevedibili e non evadibili attraverso l'innalzamento del monte ore dei lavoratori a tempo parziale in forza;

b) prestazione annua sarà di norma 1040 ore.

- In conformità con quanto stabilito dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro, ai sensi dell'art. 3 L. 863/84 sono autorizzate, per i lavoratori assunti a tempo parziale, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto al part-time pattuito in conseguenza di esigenze organizzative dovute alla compilazione degli inventari e dei bilanci, a particolari difficoltà organizzative derivanti da

assenze per malattia o infortunio, da eventi imprevedibili e da temporanee necessita' di intensificazione dell'attivita' lavorativa dell'azienda. Alle eventuali prestazioni supplementari, da liquidarsi mensilmente, si applica la normativa prevista dal C.C.N.L.

L'azienda fornira' annualmente alle Organizzazioni Sindacali i dati relativi alle ore supplementari nell'anno precedente.

B) CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

I progetti di formazione con indicazione della loro durata, dell'iter professionale, del numero dei lavoratori interessati, dell'inquadramento iniziale e finale saranno conformi al progetto di cui all'accordo regionale qui allegato.

L'azienda fornirà alle OO.SS. informazioni sull'andamento dei percorsi formativi in apposito incontro da tenersi di norma semestralmente. Ferma restando l'impegno della società nei limiti di cui al comma successivo si conviene che al raggiungimento del 18° mese di formazione l'azienda confermerà anticipatamente i lavoratori in C.F.L., ferma restando che per gli stessi continueranno a trovare applicazione le norme previdenziali previste dalla legge 863/84 e successive modifiche fino alla scadenza naturale del C.F.L. L'azienda provvederà a comunicare ai lavoratori interessati l'avvenuta conferma anticipata.

Inoltre, l'azienda s'impegna a confermare a tempo indeterminato almeno l'80% (ottanta %) dei lavoratori assunti con Contratto di Formazione e Lavoro che abbiano superato positivamente il periodo di prova.

Quanto contenuto nel presente paragrafo sostituisce le precedenti norme sull'informazione dovute dall'azienda in merito all'esito dei percorsi formativi.

.11.

NOV 11 '92 12:58 FISASCAT TIC 06 6798590

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO

- Le parti convengono l'intervento combinato su organizzazione del lavoro, orario di apertura, orario di lavoro, al fine di incrementare la produttivita' di ciascun punto di vendita per consentire il raggiungimento del comune obiettivo di un miglior servizio alla clientela.

Considerata la particolare struttura della rete commerciale della ditta DI.TEX.AL. articolata in differenti dimensioni e tipologie di vendita, sia l'intervento dell'organizzazione del lavoro, sia la politica degli orari commerciali, sia la distribuzione dell'orario di lavoro, avranno la caratteristica di gestione parimenti articolata.

L'orario di lavoro verra' applicato secondo la norme ed in conformita' di quanto disposto dal vigente C.C.N.L.

- al fine di evitare disparita' di trattamento tra i lavoratori, le parti convengono che per tutti i dipendenti nelle settimane in cui cadono festivita' infrasettimanali l'orario giornaliero di lavoro, riferito alle stesse festivita', convenzionalmente fissato in 6,66 ore (esempio: nella settimana cade una festivita': 40 ore settimanali meno 6,66 ore (orario convenzionale della giornata festiva) = 33,34 ore da distribuire nei restanti cinque giorni lavorativi, fermo restando il diritto del lavoratore di fruire, nell'ambito della settimana, di due mezze giornate di riposo.

ART. 8 - FERIE

Ferma restando la regime dell'orario, delle ferie e dei permessi come previsto dal vigente C.C.N.L., in via sperimentale e con riguardo ai lavoratori addetti alle unita' di vendita i permessi individuali retribuiti verranno goduti in abbinamento ai turni di ferie secondo le seguenti modalita':

- n. 8 giorni lavorativi di ferie da fruirsi dal 1° gennaio al 15 marzo;
- n. 40 ore di P.I.R. da fruirsi dal 15 marzo al 15 maggio;
- n. 10 giorni lavorativi di ferie da fruirsi da maggio a settembre;

Il residuo dei P.I.R. non goduti su richiesta individuale al 30/9 di ogni anno, verranno usufruiti nei mesi di ottobre e novembre dell'anno di maturazione.

ART. 9 - LIBRETTO SANITARIO

Si conviene che l'azienda rimborsera' a tutti i lavoratori tutte le spese vive sostenute dal lavoratore per il rinnovo del libretto sanitario.

L'azienda concedera' l'eventuale cambio di turno di riposo per consentire al lavoratore l'espletamento delle suddette pratiche.

ART. 10 - DEROGHE

Nei periodi interessati alla deroghe alle chiusure festive disposte per gli esercizi commerciali dalle autorita' comunali competenti (vedasi festivita' natalizie, maggior presenza stagionale di clientela in ragione della collocazione territoriale del punto vendita, ecc. ...) i lavoratori potranno essere chiamati a prestare la propria attivita' lavorativa in occasione delle domeniche e delle festivita' infrasettimanali soggette al regime di cui sopra.

In tali occasioni ai lavoratori verra' corrisposta, per ogni ora lavorata, una maggiorazione, comprensiva del trattamento previsto dal C.C.N.L., cosi' articolata:

dal 1^ dicembre 1991 60%

dal 1^ dicembre 1992 70%

dal 1^ dicembre 1994 e per gli anni a seguire 80%

Limitatamente ad un massimo di otto ore, oltre le quali verra' in ogni caso retribuita la prestazione eventualmente effettuata, al trattamento come sopra concordato verra', per ogni ora lavorata, a corrisposta in aggiunta la quota oraria della retribuzione del C.C.N.L. prevista, appure, sempreche' organizzativamente realizzabile, fatto recuperare le ore effettivamente lavorate.

Le parti convengono che il trattamento qui previsto non verra' erogato nei giorni in cui fosse effettuato l'inventario ancorche' ricompreso nei periodi soggetti a deroga.

.15.

NOV 11 '92 13:03 FISPSCAT TIC.DL. 6798390

rinviandosi, in tale caso alla normativa prevista dal C.C.N.L.

ART. 11 - PREMIO AZIENDALE

Il premio aziendale a decorrere dalla scadenza appresso indicata e' fissato nelle seguenti misure lorde:

1) livelli	al 2.8.1992	al 1.7.1993	al 1.7.1994
Quadro I-II-III	90.000	135.000	180.000
2) IV-V-VI-VII	70.000	120.000	140.000

- Al personale occupato con la qualifica di apprendista e quello in forza con contratto di formazione lavoro il premio come sopra determinato sara' corrisposto nella misura del 50% dopo che siano trascorsi 12 mesi dalla data di assunzione e nella misura del 100% dopo che siano trascorsi 24 mesi dalla data di assunzione.

- Gli aumenti sopra determinati saranno assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi comunque assorbibili ovvero concessi a titolo di acconto o di anticipazione.

ART. 12

Le parti dichiarano di aver, con il presente accordo, esaurito il confronto per quanto attiene sia le materie salariali che quelle normative, con esclusione di quanto espressamente rinviato dal vigente C.C.N.L. e dal presente accordo alla gestione per singole unita' di vendita. Convengono, pertanto, che, per tutta la durata del presente accordo, non si potra' procedere a nessuna ulteriore richiesta sia normativa, con l'esclusione sopra indicata, che salariale. Del resto, per la dovuta coerenza al sistema contrattuale e di relazioni sindacali qui pattuito, eventuali ulteriori richieste a qualunque livello di confronto, sia in ripetizione che in variazione alle materie qui trattate farebbero venir meno l'efficacia, voluta dalle parti, della contrattazione con il presente accordo conclusa.

UNA TANTUM

Al personale in forza alla data del 2.3.1992 viene riconosciuta la somma lorda di L. 1.000.000.= a titolo di "una tantum" da erogarsi con le seguenti modalita':

L. 400.000.= con il foglio paga di maggio 92

" 300.000.= con il foglio paga di ottobre 92

" 300.000.= con il foglio paga di aprile 93

Detta somma anche in ragione della sua natura, e' esclusa dal T.F.R. ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 L. 297/82 e dell'art. 115 del vigente C.C.N.L. E', inoltre, esclusa dalla base per il calcolo della retribuzione di fatto di cui all'art. 92 del citato C.C.N.L. 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 verra' erogata secondo i criteri di proporzionalita' della prestazione lavorativa contrattuale.

Per la quota di L. 400.000.= al personale che sia stato assunto nei 15 mesi precedenti la data del 30 aprile 1992 gli importi verranno riproporzionati in relazione ai mesi interi di servizio prestato secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L.

Analogamente si procedera' per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nel periodo sopra indicato a norma di legge e di contratti a carico del datore di lavoro.

Per la quota di L. 300.000.= erogata con il foglio paga

dell'ottobre 1992 al personale che sia stato assunto nei 16 mesi precedenti. La data del 31 ottobre 1992 gli importi verranno riproporzionati in relazione ai mesi interi di servizio prestato secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nel periodo sopra indicato a norma di legge e di contratti a carico del datore di lavoro.

Per la quota di L. 300.000,= erogata con il foglio paga dell'aprile 1993 al personale che sia stato assunto nei 16 mesi precedenti la data del 30 aprile 1993 gli importi verranno riproporzionati in relazione ai mesi interi di servizio prestato secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nei periodi sopra indicati a norma di legge e di contratti a carico del datore di lavoro.

Ai fini dell'erogazione dell'importo Una Tantum viene considerato mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

Di.Tex.Al. s.r.l. *Organizzazioni Sindacali*

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO - DIFFERENZA CASSA

Con decorrenza dal 1 maggio 1992 e per un periodo di 12 mesi verrà sperimentata una procedura relativa alle contestazioni per differenza cassa il cui obiettivo è quello di ridurre il contenzioso relativo ai provvedimenti disciplinari sulla questione.

Allo scopo la necessità da parte dell'azienda di ricorrere ai provvedimenti disciplinari in questa materia verrà esaminata nella Commissione Paritetica di cui all'art. 4 del presente accordo.

Tutto ciò non esclude il diritto del lavoratore di ricorrere alle norme di cui alla legge 300/70 e dal vigente CCNL.

Rimane pertanto inteso che i termini previsti dall'art. 7 della legge 20/5/70 n. 300 decorreranno solamente dopo la riunione della Commissione sopramenzionata, nella quale sarà esaminata la contestazione.

Nel caso in cui si verifichino differenze cassa nell'arco dell'anno di calendario, l'azienda adotterà i seguenti provvedimenti disciplinari:

- prima e seconda differenza cassa: biasimo verbale;
- terza e quarta differenza cassa: biasimo scritto;
- quinta e sesta differenza cassa: multa ore 1;
- settima e ottava differenza cassa: multa ore 2;
- nona e decima differenza cassa: multa ore 4.

Per le successive, sospensione.

Como, 6 aprile 1992