SVILUPPO – STRATEGIE – OCCUPAZIONE

(AIA 1974)

art. 1
Premesso che le OO.SS sono interessate alla situazione di una politica strutturale dei prezzi finalizzata al loro contenimento ed alla salvaguardia del potere di acquisto del salario dei lavoratori, impegnano l'Azienda alla 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 dal lavoratori.
Ciò premesso, i problemi della condizione lavorativa eventualmente emergenti dalla ristrutturazione a vari livelli saranno trattati tra le OO.SS. (Consiglio dei delegati, Organizzazioni Sindacali, provinciali e nazionali) e la Direzione aziendale al fine di concordare quanto necessario per evitare gli effetti obiettivamente negativi nelle prestazioni dei lavoratori.

(AIA 1978)

Premessa
La G.S. e le OO.SS., tenuto conto dell'incontro di settore avuto in sede IRI, unitamente alla Finanziaria – SME e dei suoi risultati, convengono che il ruolo dell'Azienda si debba realizzare sui seguenti punti strategici:
a) ruolo della G.S. funzionale ad un processo di ammodernamento della rete distributiva;
b) presenza sul mercato collegata al piano agricolo-alimentare ed alle sue articolazioni territoriali;
c) investimenti e sviluppo dell'occupazione con particolare riferimento al Mezzogiorno assumendo in questo quadro gli impegni contenuti nell'accordo UNIDAL del 23-1-1978 (vedi paragrafo D per le parti riguardanti il settore distributivo);

In questo contesto la G.S. assume gli impegni di cui ai capitoli su:
- investimenti e sviluppo;
- politiche commerciali e approvvigionamenti;
- politiche dei prezzi.

Investimenti e sviluppo
Nel quadro della concreta attuazione degli artt. 129 e 130 del vigente CCNL, l'Azienda ha illustrato e presentato alle OO.SS. il proprio piano quinquennale di investimenti e sviluppo.
L'Azienda sottolinea che la sua attuazione è basata sui livelli di autofinanziamento realizzati di anno in anno e richiama il necessario rispetto del quadro di compatibilità interne ed esterne che lo possono rendere effettivo; le OO.SS. hanno preso atto della coerenza del piano rispetto agli impegni richiesti ai fini di un rinnovamento o di uno sviluppo nazionale e programmato del settore distributivo e di un incremento occupazionale.
In questo quadro, pertanto, l'Azienda è impegnata a porre in essere le iniziative idonee alla realizzazione del piano sotto il profilo occupazionale, finanziario, logistico, delle strutture e del ruolo da portare avanti, nel settore.
Nell'ambito del piano, le parti convengono sull'opportunità di verifiche periodiche della sua attuazione.

Le parti si danno atto che nell'attuazione del piano di sviluppo è condizionata all'ottenimento delle autorizzazioni di legge. In questo quadro le OO.SS. si impegnano ad agire correttamente ai vari livelli, nell'ambito della programmazione, al fine di superare ostacoli che possano impedire o rallentare la piena realizzazione del piano.

Politiche commerciali e degli approvvigionamenti

Al fine di contribuire al superamento dell'arretratezza complessiva dei circuiti distributivi, che incide pesantemente sui costi di distribuzione e lascia spazi ad una intermediazione talvolta parassitaria, l'Azienda, in aderenza alle indicazioni della federazione unitaria del commercio, è disponibile a porre in atto politiche coerenti con un rinnovamento degli strumenti dell'intervento pubblico nel settore commerciale, nell'ambito del proprio ruolo e nel quadro di una programmazione settoriale e territoriale.

In particolare:

- l'Azienda è impegnata a proseguire nelle proprie politiche degli acquisti intese a privilegiare a parità di prezzo e qualità dei prodotti e dei servizi, gli approvvigionamenti sul mercato nazionale e, in tale ambito, presso le strutture di produzione associate e cooperative, e presso le aziende a partecipazione pubblica, operanti nei settori agro-alimentare anche in relazione ad interventi pubblici di ristrutturazione dei canali distributivi dei deperibili;
- nell'ambito del piano che sarà predisposto dalle regioni per il comparto agro-alimentare, l'Azienda stabilirà un rapporto di funzionamento rispetto ai programmi agricoli ed industriali tale da consentire una politica commerciale e degli assortimenti coerente rispetto alle esigenze dei consumi popolari, garantendo il contenimento dei prezzi dei prodotti alimentari e casalinghi di prima necessità e la continuità degli approvvigionamenti ai punti di vendita secondo standards qualitativi costantemente controllati;
- in un quadro di riferimento programmato e indirizzato all'efficienza, l'Azienda, oltre ad incentivare il suo ruolo attivo nello sviluppo delle produzione locali attraverso le marche commerciali e intermedie, promuoverà nell'ambito delle convenienze economiche un sistema di acquisti, tra cui i contratti di conferimento o similari, che sia idonea a fornire elementi di orientamento e di programmazione alla produzione e trasformazione dei generi agricolo-alimentari, onde creare le condizioni per il contenimento dei prezzi e per la trasparenza e la ristrutturazione dei circuiti distributivi.

Politiche dei prezzi

L'Azienda intende offrire ai consumatori, assortimenti organici e qualitativamente validi a prezzi estremamente competitivi, con l'obiettivo di esercitare, nelle realtà territoriali in cui opera, una funzione calmieratrice precisa e costantemente controllabile come elemento permanente della sua politica. In particolare:

- l'Azienda definirà con le OO.SS., a livello nazionale, un paniere di prodotti alimentari di prima necessità a prezzi calmierati, con particolare riferimento ai generi presenti nel paniere preso a base per l'evoluzione della scala mobile. A tal fine, le parti si incontreranno entro due mesi dalla data di stipulazione del presente Accordo per definire la composizione e le modalità di attuazione. L'Azienda è inoltre impegnata a svolgere un ruolo attivo di partecipazione a fronte di analoghe iniziative promosse dalle autorità locali, onde ricondurre in un quadro programmato la continuità delle sue capacità calmieratrici;
- l'Azienda utilizzerà gli strumenti pubblicitari anche a livello dei punti di vendita per garantire ai consumatori un'informazione corretta e precisa e porrà in essere i mezzi idonei per migliorare il servizio alla clientela e la convenienza dell'acquisto in rapporto alla spesa sostenuta, in termini di assistenza all'acquisto, display, confezioni ecc.

Allegato
L'Azienda ha informato le OO.SS. dell'attuale fase di sperimentazione a livello di test di mercato delle società SICO e DADO, finalizzata a valutare le opportunità di un loro più ampio inserimento nel mercato ai fini di contribuire all'ammodernamento della rete distributiva.
In questo quadro tali aziende perseguono una presenza specializzata sul mercato in materia complementare al ruolo della G.S.
L'Azienda è impegnata a verificare con le OO.SS. nazionali i dati della sperimentazione.
Ai lavoratori di tali aziende si applica il vigente CCNL 25-9-1976 e le leggi 604/1966 e 300/1970.

(AIA 1981)

A) Investimenti e sviluppo

L'Azienda e le OO.SS. hanno esaminato il piano di investimento e sviluppo 1981/1985.

Le parti riconfermano quanto previsto allo stesso titolo nell'AIA del 1978 e convengono sull'opportunità di verifiche delle sua attuazione da effettuarsi con la periodicità di cui all'art.1.

B) Politiche commerciali, approvvigionamenti, prezzi, tutele del consumatore.

Le parti riconfermano quanto convenuto per queste materie nell'AIA del 19.4.1978.

In particolare:

- in materia di approvvigionamenti l'Azienda è impegnata a proseguire nella propria azione diretta a favorire, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità/prezzo/servizio, da un lato le imprese a partecipazione pubblica operanti nel comparto agro/alimentari, dall'altro le produzioni locali, con particolare attenzione alle strutture della cooperazione ed alle realtà produttive delle regioni meridionali.
- per quanto riguarda il proprio ruolo verso i consumatori, l'Azienda dichiara di proseguire, attraverso il proprio messaggio pubblicitario, una politica di corretta informazione del consumatore e ribadisce il proprio impegno a porre in essere sul piano della qualità dei predetti le più idonee azioni a tutela del consumatore ed avendo riguardo nella scelta delle fonti produttive alle indicazioni contenute nella specifica normativa di legge. Per la garanzia della qualità e dell'immagine l'Azienda ha creato una propria struttura di controllo.
- l'Azienda ribadisce la propria politica commerciale diretta ad offrire ai consumatori assortimenti organici e qualitativi validi a prezzi estremamente competitivi, con l'obiettivo di continuare ad esercitare, nelle realtà territoriali in cui opera**,** una funzione calmieratrice precisa e costantemente controllata e controllabile.
- l'Azienda conferma la propria disponibilità a studiare, nell'interesse dei consumatori, con le OO.SS. nazionali e/o territoriali la composizione di un gruppo di prodotti alimentari di prima necessità a prezzi calmierati in relazione a particolari ricorrenze annuali o a particolari situazioni.
- l'Azienda è comunque disponibile a svolgere un ruolo attivo di partecipazione a fronte di concrete promesse dalle competenti autorità onde ricondurre in un quadro programmato la continuità della sua capacità calmieratrice.

Nota a verbale
In questo contesto l'Azienda ha definito e presentato alle OO.SS. un paniere di prodotti alimentari a prezzi calmierati da mantenere fermi fino al 15.1.1982 con particolare riferimento ai generi presentati negli attuali listini di autoregolamentazione (cosiddetto "paniere Marcora"). Entro gennaio le parti si incontreranno, a livello nazionale, per definire il nuovo paniere e la relativa scadenza.

C) Ristrutturazioni e processi di riorganizzazione/occupazione

Riconfermando quanto concordato nel corrispondente capitolo dell'AIA 1978, le parti convengono che i programmi di ristrutturazione e riorganizzazione, sostenuti da adeguati investimenti, saranno finalizzati a modelli organizzativi che realizzino un più razionale utilizzo degli impianti e più adeguati livelli di efficienza e produttività aziendale e che valorizzino la professionalità e migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro.

(AIA 1985)

art. 2

Fermo restando quanto già convenuto nel protocollo del 4 dicembre 1984 e con riferimento ai contenuti emersi nell'incontro con la Finanziaria SME avvenuto in data 3/12/1984, l'Azienda consegnerà il Piano triennale relativo agli anni 1985-1986-1987 alle OO.SS. nazionali.

Tale piano dettaglia le previsioni annuali relative a: gli sviluppi qualitativi e quantitativi, i conseguenti adeguamenti delle strutture logistiche, le riorganizzazioni in funzione dell'estensione del Progetto Immagine e i conseguenti riflessi di carattere occupazionale.

Le parti riconfermano l'impegno a verificare l'attuazione del piano con cadenza annuale.

I programmi di ristrutturazione e di riorganizzazione saranno finalizzati a modelli organizzativi che realizzino un più razionale utilizzo degli impianti, più adeguati livelli di efficienza e produttività aziendali e che valorizzino la professionalità migliorando complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro.

La manovra complessiva tende a privilegiare il Centro-Sud. L'Azienda si riserva di sottoporre alle OO.SS. un programma di utilizzo dei contratti di formazione lavoro per incrementare l'occupazione giovanile, la formazione della stessa con utilizzo prevalente nell'area del Mezzogiorno.

art. 3 - Politiche commerciali, approvvigionamenti, prezzi, tutela del consumatore

Le parti riconfermano quanto convenuto per queste materie in occasione dell'AIA 1981. Riconfermano altresì la necessità di ulteriormente rafforzare la politica di contenimento dei prezzi identificabile in un assortimento di prodotti di prima necessità finalizzato alla lotta all'inflazione nonché al ruolo sociale nel quale la Società si riconosce. Tale materia sarà oggetto di incontri specifici tra le parti.

(AIA 1989)

Nel corso dell'incontro con la finanziaria SME sono state rese note le strategie del proprio settore distributivo in termini previsionali con riguardo allo sviluppo, al volume degli investimenti ed alla conseguente entità degli incrementi occupazionali complessivi.

Detti obiettivi formano oggetto di un apposito documento che è stato consegnato alle OO.SS. nazionali e allegato al presente Accordo.

Vengono richiamate di seguito, in modo dettagliato, le strategie di sviluppo, gli investimenti e i riflessi occupazionali che interessano specificatamente la G.S., rispondendo con ciò alle richieste avanzate dalle OO.SS.

L'insieme delle iniziative di sviluppo previste richiedono un investimento complessivo nel triennio (1989-1990-1991) pari a oltre 200 miliardi.

Dette iniziative di sviluppo prevedono l'apertura di 20/25 nuovi supermercati oltre a 5 trasferimenti di punti vendita esistenti al fine di qualificarne la presenza.

L'ammontare degli investimenti è finalizzato non solo alla crescita della rete di vendita e alla sua qualificazione, ma anche al conseguente potenziamento della struttura ausiliaria/servizio.

In questo quadro la scelta operata dalla G.S. di rispondere sempre meglio alle esigenze del consumatore in termini qualitativi, attraverso un affinamento in generale del "prodotto consumatore" e con l'inserimento di nuovi reparti a servizio (pescheria), ha dato luogo

all'individuazione di tre tipologie di S.M. (cittadini-limitrofi-isolati) i cui prototipi sono stati già realizzati.
Inoltre per meglio competere nelle regioni meridionali è in fase di avanzata messa a punto una tipologia di supermercato a costo struttura contenuto ad assortimento mirato.
In tale contesto si colloca anche la realizzazione dei trasporti per i depositi di Pieve e Fiano/Capena che vede, in analogia alla tendenza espressa nella grande distribuzione, una progressiva modificazione del rapporto tra servizio diretto ed indiretto finalizzata all'ottimizzazione del servizio trasporti per rispondere in modo adeguato e funzionale alle punte ed alla crescita dei volumi di vendita. Le OO.SS., considerato il programma di sviluppo – investimenti e razionalizzazione, rivendicano che il processo di terziarizzazione dei trasporti avvenga nella salvaguardia dei dipendenti attualmente impiegati in qualità di autisti, per i quali deve essere garantito il mantenimento del posto di lavoro a parità di qualifica e di mansioni svolte e di tutti i trattamenti economici e normativi in atto. Questo processo deve trovare puntuali momenti di confronto per la gestione e per gli avanzamenti tra le OO.SS. territoriali/regionali e la Direzione aziendale.
L'Azienda accoglie le istanze avanzate dalle OO.SS., ne assume i conseguenti impegni e si rende disponibile ai confronti locali con le OO.SS. di cui sopra nel proseguio del processo di terziarizzazione per la conseguente gestione.
Per quanto riguarda le strategie generali sopra richiamate il confronto tra le parti conferma ancora una volta la vocazione meridionalista. Ciò si evince dai dati disaggregati dello sviluppo di seguito richiamati che riportano le previsioni di crescita percentuale sulla rete di vendita esistente:

AL NORD	+ 20%
AL CENTRO	+ 20%
AL SUD	+ 40%

Dal piano complessivo derivano 2.300 assunzioni che tengono anche conto della stima di turnover nonché del riadeguamento delle strutture di supporto e di servizio (Sedi-Depositi).
Inoltre ha trovato momento di esplicitazione la politica commerciale dell'Azienda che riconferma la massima attenzione alle esigenze della clientela, che considera altresì le modificazioni in atto e future degli stili di vita attraverso una scelta di un corretto mix merceologico, di un ulteriore sforzo nella componente servizio, in un'ottica di continuo miglioramento.

(Verbale di Accordo 25.11.1994)

In detta occasione in relazione alla piattaforma avanzata dalle OO.SS. sono state date ampie informazioni sulle politiche commerciali, sulle diversificazioni di formula e sulle strategie di sviluppo del settore retail SME con riferimento anche alle previsioni occupazionali e di investimento e di sviluppo delle singole aziende/divisioni/canali distributivi.
In particolare, per quanto attiene il piano di sviluppo della G.S., sono state confermate le aperture di:
Monticelli, Spinaceto: Divisione GS
Gallarate, Malpensa, Busto Arsizio: Divisione Extramarket
Chieri, Moncalieri e Cirié: Divisione Conti

(Verbale di incontro 16.03.1995)

Si sono incontrati ai fini degli adempimenti di cui all'art. 47 della Legge 428/90 rivenienti dalla prossima cessione dell'azienda Euromercato da parte della Euromercato S.p.A. facente parte del Gruppo Standa alla Generale Supermercati S.p.A.

L'Euromercato S.p.A. conferma la propria volontà di cedere alla Generale Supermercati S.p.A. le unità produttive/sedi, con il personale in forza alla data di cessione, di: Sede Milano Fiori, Ipermercati di Assago, Carugate, Paderno Dugnano (Lombardia), Tavagnacco (Friuli), Grugliasco (Piemonte), Casalecchio sul Reno (Emilia Romagna), Casoria (Campania).
La Generale Supermercati S.p.A. ha confermato altresì il proprio intendimento ad acquisire la suddetta azienda composta dalle unità di cui sopra e di applicare l'art. 2112 del c.c. ai fini del trasferimento del personale interessato.
La Generale Supermercati S.p.A. ha peraltro confermato che intende preservare e quindi mantenere, considerata la peculiarità del prodotto Euromercato nonché le valenze commerciali ed organizzative di quest'ultimo, il marchio ed una specifica funzionalità organizzativa, che si concretizzerà nella costituzione di una apposita Divisione denominata "Divisione Euromercato".
Le OO.SS. nel prendere atto dell'operazione, richiedono fin d'ora che successivamente alla concretizzazione della cessione in argomento, si dia avvio, ai vari livelli di competenza, ad un confronto con l'acquirente sulle prospettive di sviluppo, investimenti, occupazione e politiche commerciali per detta Divisione.
La Generale Supermercati S.p.A. si dichiara d'accordo e si impegna a realizzare tale confronto.
Con la firma del presente verbale le parti dichiarano esperita la procedura di cui all'art. 47 della legge 428/90.

(Verbale di Accordo 5.12.1995)

Le parti si sono incontrate, nella logica del modello di relazioni sindacali e delle sue ricadute di cui all'Accordo 25/11/94, al fine di verificare le prospettive produttive, organizzative ed i conseguenti riflessi occupazionali nella suddetta realtà, alla luce della dichiarata ipotesi di una prossima loro fusione per incorporazione nella Società G.S.
In particolare si è evidenziato che la SERIO S.p.A. e la SICO S.p.A. presentano evidenti differenziazioni per quanto attiene le rispettive tipologie di prodotto distributivo, le dimensioni di punti di vendita, i fatturati, gli assetti organizzativi, i livelli di servizio ed infine le figure professionali.
Infatti, mentre la SICO S.p.A. è presente nella distribuzione con le insegne Supersconto e Superlira attraverso i Discount, che si configurano come punti di vendita di piccole dimensioni, normalmente al di sotto dei 500 mq di superficie di vendita, con un assortimento limitato e prevalentemente allocati nelle aree urbane, la SERIO S.p.A. è presente nella distribuzione attraverso gli Ipermercati che si configurano come punti di vendita normalmente al di sopra dei 6000 mq di vendita, con un ampio assortimento alimentare e non alimentare e con una collocazione in aree extraurbane.
Le cennate peculiarità risultano essere peraltro confermate se messe a confronto con quelle proprie della Società incorporante. Quest'ultima infatti è da sempre finalizzata sul prodotto Supermercato con insegna G.S. che nella formula più tradizionale opera su una superficie di vendita fino a 1.500 mq e con un assortimento prevalentemente alimentare. Più recentemente si è altresì diversificata nella formula Superstore con una superficie di vendita che può arrivare fino a 4.000 mq e in cui vi è una significativa integrazione nell'assortimento anche di prodotti non alimentari.
La localizzazione dei Supermercati e Superstore è prevalentemente nelle aree urbane e/o nei centri commerciali, più raramente in aree extraurbane.
Le parti convengono che il processo di fusione per incorporazione dovrà avvenire nella salvaguardia delle cennate formule distributive e conseguentemente anche con il mantenimento delle rispettive condizioni contrattuali integrative sottoscritte ai vari livelli, proprie della Società G.S. e delle sue articolazioni (Extramarket, Nuova Conti, Euromercato), di SICO con le proprie articolazioni (Supersconto e Superlira) e di SERIO.

Assetto organizzativo

Da un punto di vista organizzativo è stata altresì data ampia informazione alle OO.SS. riguardo al futuro assetto Divisionale della Società G.S. che prevederà:

a) La Divisione Supermercati e Negozi di Vicinato (Discount) articolata su due canali e precisamente: canale Supermercato/Superstore e canale Negozi di Vicinato (Discount). Nel canale Supermercati/Superstore confluiranno i punti di vendita G.S., ex Extramarket ed ex Conti con il proprio sistema di logistica che presentano ancora, pur in un'ottica di graduale armonizzazione/omogeneizzazione di prodotto, differenziazioni recepite dalle specifiche contrattazioni aziendali. Nel canale Negozi di Vicinato confluiranno i Discount Supersconto ex SICO e i Discount Superlira ex Lira con il proprio sistema di logistica che presentano ancora, pur in un'ottica di graduale armonizzazione/omogeneizzazione di prodotto, differenziazioni recepite dalle specifiche contrattazioni aziendali.
b) La Divisione Ipermercati che comprenderà i punti di vendita già dell'Euromercato S.p.A. di Assago, Carugate, Casalecchio, Casoria, Grugliasco, Paderno D. e Tavagnacco che presentano propri elementi caratteristici e peculiari sia sotto il profilo del prodotto che dell'organizzazione del lavoro e delle conseguenti produttività e professionalità che trovano altresì oggettivo riscontro nella specifica contrattazione aziendale e i punti di vendita della Romanina e di Massa ex SERIO S.p.A. che presentano a loro volta propri elementi caratteristici e peculiari sia sotto il profilo del prodotto che dell'organizzazione del lavoro e delle conseguenti produttività e professionalità che trovano oggettivo riscontro nella specifica contrattazione aziendale.
   L'Azienda ha altresì confermato che il processo graduale nel tempo di integrazione della formula ex Euromercato ed ex SERIO che richiederanno ingenti investimenti nelle strutture ex Euromercato, rivisitazione degli assortimenti, modificazione del lay-out, innovazioni organizzative e adeguamenti professionali con l'obiettivo di migliorare significativamente l'efficienza/efficacia dei punti di vendita.
c) Sede centrale di Milano
   Le parti convengono che nell'ottica del nuovo assetto divisionale e per canali sopra richiamato, la Sede centrale di Milano abbia a svolgere nel futuro una funzione di holding non soltanto per quanto attiene agli aspetti contabili e societari ma anche di servizio alle Divisioni e all'interno di queste ai Canali.
   Stante l'attuale fase di riorganizzazione risultano peraltro ancora individuate delle ripartizioni/differenziazioni anche funzionali specifiche e quindi ancora proprie delle Aziende sopra menzionate e nel loro divenire Divisionale/Canale e che trovano risposta ancora anche attraverso le specifiche contrattazioni integrative. Peraltro, e ciò in relazione al progressivo accentuarsi di una ricomposizione delle strutture della Sede centrale già proprie delle diverse società in un'unica realtà funzionale utile a tutte le Divisioni/Canali, le parti convengono sulla necessità di individuare soluzioni di equilibrata armonizzazione dei trattamenti rivenienti dalle specifiche contrattazioni integrative proprie della Sede centrale in un prossimo incontro da collocarsi nel mese di gennaio 1996.

Le parti si danno atto altresì , con la firma del presente verbale, di aver espletato le previsioni di cui all'art. 47 della legge n. 428 del 29/12/1990.7

(Verbale di Incontro 13.11.1996)

La società Schemaventuno S.p.A., la società G.S. e le OO.SS. si sono incontrate nella logica e nell'ottica del modello di relazioni sindacali di cui all'Accordo G.S. del 25.11.1994 e di quanto previsto dall'art. 47 della legge 428/90, al fine di verificare le prospettive produttive alla luce della dichiarata prossima fusione per incorporazione della società G.S. S.p.A. e della SME S.p.A. nella Schemaventuno S.p.A. che assumerà la denominazione di Gruppo G.S. S.p.A.

La Schemaventuno S.p.A. e la società G.S. S.p.A. hanno confermato il proprio intendimento di voler procedere all'operazione societaria già preannunciata rispettivamente in data 30.09.1996 e 11.07.1996 a tutti i destinatari previsti dal surrichiamato art. 47 della legge 428/90; hanno comunicato che il processo di fusione per incorporazione non comporterà effettivi mutamenti della proprietà delle aziende interessate ed hanno confermato, da un lato, che l'operazione non comporterà conseguenze per i livelli occupazionali delle società coinvolte, dall'altro che a tutto il personale interessato verranno applicate le previsioni di cui all'art. 2112 c.c.
Per quanto riguarda in particolare la società G.S., premesso che anche all'interno della nuova struttura societaria viene pienamente riconfermato il sistema di relazioni sindacali più volte illustrato all'interno dei relativi AIA, volto al pieno riconoscimento dell'importanza e della utilità di un confronto ampio e completo tra Azienda e OO.SS., le parti convengono che il processo di fusione per incorporazione dovrà avvenire nella salvaguardia delle esistenti differenziate formule distributive. Di conseguenza saranno mantenute le attuali rispettive condizioni contrattuali integrative sottoscritte ai vari livelli, proprie della Divisione Supermercati e Negozi di Vicinato con le sue articolazioni (G.S., ex Extramarket, ex Conti, ex SICO, ex Superlira, ex Frigorgelo e ex Food and Fashion) e della Divisione Ipermercati con le sue articolazioni (ex SERIO ed ex Euromercato).
Quanto all'assetto organizzativo è stata data alle OO.SS. ampia assicurazione che verrà conservato l'assetto divisionale delineato nel verbale di accordo 5.12.1995, organizzato per tipologie distributive ed al momento così articolato:

A) Divisone Supermercati e Negozi di Vicinato articolata su due canali:
   1) Canale Supermercati/Iperstore
   2) Canale Negozi di Vicinato
      Resta confermato che del Canale Supermercati/Iperstore fanno parte i punti di vendita G.S., ex Extramarket, ex Conti con i rispettivi sistemi di logistica che presentano ancora, in un'ottica di graduale armonizzazione/omogeneizzazione di prodotto, differenziazioni recepite dalle specifiche contrattazioni aziendali.

      Nel Canale Negozi di Vicinato resteranno allocati i punti di vendita Supersconto ex SICO e quelli ex Food and Fashion, quelli Superlira ex Lira, nonché quelli Frigorgelo ex Frigorgelo con il proprio sistema di logistica che presenta ancora, pur in un'ottica di graduale armonizzazione/omogeneizzazione di prodotto, differenziazioni recepite dalle specifiche contrattazioni aziendali.
B) Divisione Ipermercati che comprende:
   1) I punti di vendita già appartenenti all'Euromercato S.p.A. di Assago, Carugate, Casalecchio, Casoria, Grugliasco, Paderno D. e Tavagnacco i quali presentano, allo stato, oggettivo riscontro nella specifica contrattazione aziendale;
   2) I punti di vendita della Romanina e di Massa ex SERIO S.p.A., che trovano, allo stato, oggettivo riscontro nelle specifiche contrattazioni.
      L'Azienda ha altresì confermato che continua il graduale processo di integrazione tra le formule ex Euromercato ed ex SERIO, processo che richiede ingenti investimenti nelle strutture ex Euromercato, rivisitazione degli assortimenti, modificazione del lay out, innovazioni organizzative e adeguamenti professionali, con l'obiettivo di migliorare significativamente l'efficienza/efficacia dei punti di vendita.
C) Sede Centrale di Milano
   Le parti riconfermano la funzione che in futuro dovrà venire svolta dalla Sede Centrale di Milano, non soltanto per quanto attiene agli aspetti contabili e societari, ma anche di servizio alle Divisioni e all'interno di queste dei Canali. Continuano peraltro, nella fase attuale, ad essere individuabili delle ripartizioni/differenziazioni, anche funzionali, specifiche, e quindi ancora proprie delle singole realtà sopra menzionate, nel loro divenire Divisione/Canale, ripartizioni che trovano tuttora risposta anche attraverso le diverse contrattazioni integrative esistenti.

Peraltro, e ciò in relazione al progressivo accentuarsi di una ricomposizione delle strutture in un'unica realtà di Sede Centrale funzionale a tutte le Divisoni/Canali, le parti convengono nuovamente sulla necessità di individuare soluzioni di equilibrata armonizzazione dei trattamenti rivenienti dalle diverse contrattazioni integrative proprie della Sede Centrale verso quelli di G.S. della società G.S.

Pur non comportando l'intera operazione una effettiva cessione/acquisizione d'Azienda, le parti si danno atto con la firma del presente verbale di aver comunque espletato le previsioni di cui all'art. 47 della legge n. 428 del 29.12.90.

(AIA 1997)

Assetto – Prospettive

Nel Gruppo G.S. S.p.A., attraverso le operazioni di fusione per incorporazione intervenute nel corso del 1996, sono confluite le principali attività distributive già dell'ex SME nonché quelle delle realtà acquisite.
Inoltre al Gruppo fa riferimento la Discount Sud S.p.A. attraverso il controllo totale del capitale sociale.
Detto assetto nel suo divenire ha consentito non soltanto di semplificare la struttura societaria preesistente ma anche di sviluppare sinergie funzionali, servizi comuni ed economie di scala indispensabili per dare adeguata risposta al mutato scenario competitivo.
In questo senso va altresì letta la partecipazione del Gruppo ad iniziative comuni con altre aziende del settore tra cui ad esempio, la Centrale Acquisti denominata "SuperCentrale".
Le prospettive di concentrazione nella grande distribuzione, peraltro già avviate da tempo ed in fase di ulteriore rafforzamento richiedono, per rispondere a questa tendenza, di proseguire sulla strada iniziata individuando opportunità di sviluppo per migliorare la quota di mercato e comunque per non diminuire quella già conseguita.
Le risorse generate possono altresì essere destinate ad investimenti sia materiali che immateriali, indispensabili per mantenere un tasso di innovazione in linea con i principali competitor*s* presenti sul mercato.
Peraltro, la semplificazione della struttura societaria ed organizzativa è avvenuta salvaguardando le specificità di prodotto oggi presenti nel Gruppo e quelle che andranno eventualmente ad aggiungersi.
La richiamata evoluzione dello scenario competitivo, connotata anche da una aumentata pressione sui prezzi ingenerata da una crescente concorrenza e ciò con particolare riferimento ad una sempre maggior presenza sul mercato italiano di imprese internazionali che operano sia direttamente che attraverso partnership, richiede al Gruppo G.S. S.p.A. un adeguamento costante della propria capacità dì migliorare la produttività anche per bilanciare una accentuata pressione sui margini.
In questo senso le parti convengono che in coerenza all'Accordo del 23.7.93 e sulla scorta della esperienza maturata, debba essere definito un sistema di salario variabile finalizzato al miglioramento della produttività attraverso l'individuazione di opportuni parametri utili a misurare i risultati realizzati cui correlare erogazioni economiche aggiuntive.

Struttura aziendale e articolazioni contrattuali
La struttura, per Divisioni e per Canali, presente in Azienda, e finalizzata a salvaguardare sia sotto il profilo funzionale che sotto quello economico/produttivo le esistenti formule distributive.
A dette formule distributive che sono al momento: il SM/Iperstore - il Negozio di Vicinato - l'Ipermercato, corrispondono specifiche condizioni contrattuali integrative sottoscritte ai vari livelli.
Tali condizioni contrattuali risultano adeguate a dare risposta coerente agli obiettivi di sviluppo, di competitività, di livello di servizio, nonché di professionalità, produttività e di O.d.L. proprie dei

richiamati prodotti distributivi, fermo restando che per quanto non precisato e non innovato dal presente AIA restano in vigore tutte le normative di cui ai precedenti specifici Accordi.
Quanto all'assetto organizzativo è stato confermato alle OO.SS. che verrà conservato quello Divisionale e per Canale delineato nel Verbale di Accordo del 5.12.1995, e che allo stato risulta così articolato:
A) Divisione Supermercati e Negozi di Vicinato di cui fanno parte:
- Canale Supermercati e Canale Iperstore*
- Canale Negozi di Vicinato

Resta confermato che del Canale Supermercati fanno parte i punti di vendita G.S., ex Extramarket, ed ex Conti con i rispettivi sistemi di logistica, i quali presentano ancora, in un'ottica di graduale armonizzazione/omogeneizzazione di prodotto, differenziazioni recepite dalle specifiche contrattazioni aziendali e che trovano nel presente Accordo ulteriore percorso di armonizzazione.
Nel Canale Negozi di Vicinato restano allocati i punti vendita: Super Sconto ex Sico, Food & Fashion ex Food & Fashion, Superlira ex Lira, nonché quelli Frigorgelo ex Frigorgelo, che presentano ancora, pur in un'ottica di graduale armonizzazione/omogeneizzazione di prodotto, differenziazioni recepite dalle specifiche contrattazioni aziendali.

* N. B. Ai fini dei presente AIA il Canale Supermercati ed il Canale Iperstore si intenderanno come un unico Canale denominato Canale Supermercati. Il Canale Negozi di Vicinato sarà denominato Canale NdV.

B) Divisione Ipermercati
Di questa Divisione fanno parte:
1) I punti vendita ex Euromercato S.p.A. di Assago, Carugate, Casalecchio, Casoria, Grugliasco, Paderno Dugnano e Tavagnacco, i quali presentano propri elementi caratteristici e peculiari sia sotto il profilo dei prodotto, sia dell'organizzazione del lavoro, che sotto quello delle conseguenti produttività e professionalità, elementi tutti che trovano oggettivo riscontro nella specifica contrattazione aziendale.
2) I punti vendita di Roma e di Massa, ex Serio S.p.A., che presentano a loro volta propri elementi caratteristici e peculiari, sia sotto il profilo del prodotto, che della organizzazione del lavoro e delle conseguenti produttività e professionalità che trovano oggettivo riscontro nelle specifiche contrattazioni .

L'Azienda ha inoltre confermato che prosegue il graduale processo di integrazione tra le formule ex Euromercato ed ex Serio, processo che richiede adeguati investimenti nelle strutture ex Euromercato, rivisitazione degli assortimenti, modificazione del "lay out" e innovazioni organizzative, con l'obiettivo di migliorare significativamente l'efficienza/efficacia dei punti di vendita.
A detto processo di integrazione, corrisponde un parallelo processo di armonizzazione delle condizioni contrattuali che é in atto.
Analogamente l'Azienda dichiara il proprio intendimento di proseguire, sia all'interno del Canale SM, che del Canale NdV, a realizzare processi di omogeneizzazione dei prodotti esistenti rivenienti dalle società acquisite e controllate al 100% cui corrisponderà parallelamente l'armonizzazione delle condizioni contrattuali.
I sopra richiamati processi di graduale armonizzazione si svolgeranno coerentemente alle logiche del "salario d'impianto" di seguito richiamate.

C) Sede Centrale di Milano
L'Azienda riconferma la funzione che deve essere svolta dalla Sede Centrale di Milano, non soltanto per quanto attiene gli aspetti di accentramento contabili e societari, ma anche di servizio/supporto alle Divisioni/Canali.

Continuano peraltro, nella Sede Centrale di Milano, ad essere individuabili delle ripartizioni/differenziazioni, anche funzionali, specifiche, rivenienti dalle strutture delle ex Società, ripartizioni cui corrispondono ancora distinti assetti contrattuali-integrativi.
Peraltro, in relazione al progressivo accentuarsi di una ricomposizione delle diverse strutture in un'unica realtà funzionale a tutte le Divisioni/Canali, le Parti convengono sulla necessità di concordare soluzioni di armonizzazione dei trattamenti rivenienti dalle diverse contrattazioni integrative presenti nella Sede Centrale verso quelli di G.S., che per quanto già non realizzato col presente AIA andranno definiti entro il 31.12.1997 a livello territoriale.

Sviluppo strategia e occupazione
Nelle logiche di cui alle richiamate diversificazioni di prodotto l'Azienda ha fornito alle OOSS., nell'ambito di uno specifico momento di confronto, ampia e dettagliata informazione sulle previsioni di sviluppo e sulle politiche di investimento relative ai prossimi quattro anni.
Dette iniziative di sviluppo prevedono investimenti complessivi nell'ordine di 500 MD finalizzati a:
1) mantenimento/miglioramento della quota di mercato in termini percentuali propria del Gruppo nell'ambito della Grande Distribuzione;
2) conseguente crescita del numero di punti vendita diretti;
3) rinnovamento/adeguamento degli immobili e degli impianti;
4) innovazioni tecnologiche.

Detto sviluppo, in coerenza con l'evoluzione dello scenario competitivo, sarà finalizzato ad assicurare un corretto mix dei prodotti distributivi propri dell'Azienda .
L'Azienda si é impegnata, nel corso di apposito incontro da realizzarsi con cadenza annuale, a fornire puntuale aggiornamento alle OO.SS. Nazionali riguardo alla progressiva realizzazione del citato Piano Quadriennale ed alle sue eventuali modificazioni.

Franchising
Le pani convengono che lo sviluppo del franchising avverrà in modo equilibrato ed armonico, con lo sviluppo della rete diretta, laddove compresenti.
A questo proposito si richiama, al fine di tenere sotto monitoraggio la specificità del franchising, quanto previsto al riguardo dal "Diritto di informazione".
L'Azienda riconferma che il franchising costituisce una delle opportunità attraverso le quali realizzare l'obiettivo dimensionale e ciò con particolare riferimento alla quota complessiva di mercato. In questo senso il franchising risulta essere non alternativo allo sviluppo diretto della rete, ma costituisce un prodotto aggiuntivo rispetto al Supermercato G.S. ed al Negozio di Vicinato Super Sconto con strutture organizzative "dedicate".
L'Azienda peraltro sottolinea l'opportunità di sostituirsi anche se indirettamente, attraverso lo sviluppo di questi prodotti, all'insediamento di nuovi concorrenti.

(Verbale di Incontro 6.10.1998)

Le parti si sono incontrate nella logica e nell'ottica del modello di relazioni sindacali di cui all'AIA G.S. dell'8.09.1997 e di quanto previsto dall'art. 47 della legge 428/90, al fine di provvedere alla informativa riguardante le prospettive produttive e organizzative derivanti dall'annunciato Accordo tra Gruppo G.S. e Promodès.
In attuazione del suddetto Accordo, Gruppo G.S. S.p.A. e Gruppo G S.r.L. hanno dunque confermato il proprio intendimento di voler procedere all'operazione preannunciata, con le rispettive comunicazioni del 25.09.1998, ai destinatari previsti dal suddetto art. 47 della L. 428/90.
Tale operazione si sostanzia nell'acquisizione, entro il 31.12.1998, da parte di Gruppo G.S. S.p.A., dell'intero complesso aziendale facente capo a Gruppo G S.r.L., costituito dalle attività site a Venaria (TO), c.so Alessandria n. 48 e via Druento n. 246, e Nichelino, via XXV Aprile n. 206 e da 42 dipendenti, di cui 6 dirigenti, ivi occupati, nonché dalle partecipazioni di Gruppo G S.r.L.

L'operazione prevede anche che, entro il 31.01.1999, Gruppo G.S. S.p.A. affitti da C e Dis S.p.A. il ramo d'azienda denominato Divisione Mega Fresco, costituito dalla sede sita in Venaria, via Aosta n. 10 e da 18 supermercati così ubicati: 11 a Torino e provincia, 2 a Cuneo e provincia, 2 in provincia di Aosta e 1 rispettivamente a Biella, Imperia e Vercelli. Ciò al fine di favorire e accelerare il processo di integrazione delle linee supermercati.
E' stato inoltre confermato che Gruppo G.S. S.p.A. subentrerà senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., nel rapporto di lavoro in corso con i lavoratori attualmente in forza a Gruppo G S.r.L. e alla Divisione Mega Fresco della C e Dis S.p.A., mantenendo ai medesimi l'anzianità, i livelli retributivi, l'inquadramento contrattuale e il trattamento normativo maturati presso la società acquisita.

Nel corso dell'incontro sono state ampiamente e dettagliatamente illustrati alle OO.SS. le principali motivazioni che stanno alla base dell'Accordo raggiunto tra Gruppo G.S. e Promodès, lo schema dell'operazione che verrà a realizzarsi, l'attuale struttura rispettivamente di Gruppo G.S. e Gruppo G e la struttura del nuovo Gruppo che deriverà dall'operazione suddetta, il portafoglio di Canali/Insegne del nuovo Gruppo distributivo e la sua presenza nelle aree geografiche, le tappe fondamentali del processo di integrazione.
Sono state inoltre fornite informazioni sulla struttura organizzativa chiamata a gestire il processo di integrazione.

Con la firma del presente Verbale di Incontro, le parti si danno reciprocamente atto di aver espletato le previsioni di cui all'art. 47 della legge n. 428 del 29.12.1990.

(Verbale di Incontro 18.01.1999)

Le parti si sono incontrate nella logica e nell'ottica del modello di relazioni sindacali di cui all'AIA G.S. del 8 settembre 1997 e di quanto previsto dall'art. 47 della legge 428/90 al fine di provvedere alla informativa riguardante l'evoluzione e gli aggiornamenti derivanti dal progredire operativo dell'Accordo tra Gruppo G.S. e Promodès.
Di tale Accordo si è già provveduto a fornire le informative previste dallo stesso art. 47 della legge 428/90 nell'incontro tenutosi a Roma lo scorso 6 ottobre 1998.
Nell'incontro odierno è stato confermato quanto già preannunciato nella comunicazione inviata alle OO.SS. in data 5.01.1999, secondo la quale Gruppo G.S. S.p.A. e Dis S.p.A. e DIA S.p.A. intendono conferire in Atena S.p.A. con decorrenza 1 febbraio 1999 le proprie attività e partecipazioni.
Contestualmente Atena S.p.A. cambierà la propria ragione sociale in G.S. S.p.A.
Ciò comporterà il passaggio a G.S. S.p.A., ai sensi dell'art. 2112 c.c., di 16.623 dipendenti secondo libro matricola al 31.12.1998, di cui 91 dirigenti, così suddivisi:

- 12.153 dipendenti, di cui 66 dirigenti, da Gruppo G.S. S.p.A.;
- 1.705 dipendenti, di cui 14 dirigenti, da C. e Dis. S.p.A.;
- 2.765 dipendenti, di cui 11 dirigenti, da DIA S.p.A.

Nel corso dell'incontro sono state dettagliatamente illustrate le motivazioni dell'operazione, motivazioni che si sostanziano in una semplificazione della struttura societaria e nella ricerca di una miglior rispondenza tra struttura societaria e struttura organizzativa.
Si è infine specificato che G.S. S.p.A. subentrerà senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., nel rapporto di lavoro in corso con i lavoratori attualmente in forza a Gruppo G.S. S.p.A., C. e Dis S.p.A., DIA S.p.A. e Atena S.p.A. riconoscendo ai medesimi l'anzianità, i livelli retributivi, l'inquadramento contrattuale e il trattamento normativo maturati presso le società di provenienza.

Con la firma del presente Verbale di Incontro, le parti si danno reciprocamente atto di aver espletato le previsioni di cui all'art. 47 della legge n. 428 del 29.12.1990.

(Verbale di Incontro 19.05.1999)

Nella logica e nell'ottica del modello di relazioni sindacali di cui all'AIA G.S. del 8 settembre 1997 e di quanto previsto dall'art. 47 della legge 428/90, al fine di provvedere all'informativa riguardante le prospettive produttive e organizzative derivanti dall'annunciato accordo tra G.S. S.p.A. e le suddette società.
In attuazione del suddetto accordo G.S. S.p.A. e Tomm Ingross Appio S.r.L., Ge.Co. Mal 2 S.r.L., GEN 3 Distribuzione S.r.L., GEN 5 S.r.L., GEN 3 S.r.L., GEN 4 S.r.L., Squarciarelli Gestioni S.r.L., TVL Gestioni S.r.L., Gestioni Commerciali S.r.L., MDR Gestioni S.r.L., hanno dunque confermato di voler procedere all'operazione preannunciata con le rispettive comunicazioni del 13 e 14 maggio 1999, ai destinatari previsti dal suddetto art. 47 della legge 428/90.
Tale operazione si sostanzia nell'acquisizione dalle sottoelencate società dei seguenti esercizi commerciali da parte di G.S. S.p.A.:
Alesia Gestioni S.r.L. con sede in Roma, via Agrostemmi 148/150:
esercizio commerciale sito in Roma, via Alesia 35/37
Tomm Ingross Appio S.r.L, con sede in Roma, via Alesia 35/37:
esercizio commerciale sito in Roma, via dei Sabelli 125/129
esercizio commerciale sito in Albano Laziale (Roma), via R. Lombardi 4
Ge.Co. Mal 2 S.r.L., con sede in Roma, via Agrostemmi 148/150:
esercizio commerciale sito in Roma, via della Pineta Sacchetti 201
esercizio commerciale sito in Cassino (FR), via Casilina Sud Km 141,376
GEN 3 Distribuzione S.r.L, con sede in Roma, via Agrostemmi 148/150:
esercizio commerciale sito in Roma, via C. Baronio 161/175
GEN 5 S.r.L.,. con sede in Roma, via Casal del Marmo 320
esercizio commerciale sito in Velletri, via Appia Km 43
GEN 3 S.r.L., con sede in Roma, via Casal del Marmo 320
esercizio commerciale sito in Pozzilli (IS), strada statale 85 "Venafranca" Km 26+700
GEN 4 S.r.L., con sede in Roma, via Casal del Marmo 320
esercizio commerciale sito in Cascia (PG), via Cavour

L'operazione prevede inoltre che G.S. S.p.A. acquisti la partecipazione, pari all'intero capitale sociale, nelle sottoelencate società ed assuma in affitto gli esercizi commerciali di proprietà delle medesime:
Squarciarelli Gestioni S.r.L, con sede in Roma, via Agrostemmi 148/150:
esercizio commerciale sito in Grottaferrata (RM), viale V. Veneto 2 – località Squarciarelli
TVL Gestioni S.r.L., con sede in Roma, via Agrostemmi 148/150:
esercizio commerciale sito in Tivoli (RM), viale G. Tomei 92, angolo Largo Nanino
Gestioni Commerciali S.r.L., con sede in Roma, via Agrostemmi 148/150:
esercizio commerciale sito in Roma, via Salaria 1350
MDR Gestioni S.r.L., con sede in Roma, via Agrostemmi 148/150:
esercizio commerciale sito in Roma, via A. Serra 11-11/a-13

Le ridotte dimensioni delle predette società non consentono loro di essere competitive sul mercato, né di far fronte alla concorrenza dei grandi gruppi commerciali che operano nel Lazio e segnatamente nel comune di Roma. Per questi motivi queste società sono giunte alla determinazione di cedere le rispettive aziende.

Per parte propria G.S. S.p.A. intende consolidare la propria presenza nelle regioni del Centro Italia, e segnatamente nel Lazio, in modo particolare nella piazza di Roma, garantendo la prosecuzione ed il progressivo rafforzamento della propria attività commerciale.
E' stato confermato che G.S. S.p.A. subentrerà senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., nel rapporto di lavoro in corso con i lavoratori in forza ai suddetti punti di vendita ed alla C.S.D. S.r.L. (n. 160 al 19 maggio 1999) mantenendo ai medesimi l'anzianità, i livelli retribuitivi, l'inquadramento contrattuale ed i trattamenti salariali e normativi maturati presso le società acquisite. Tali società, inoltre, provvederanno a liquidare ai lavoratori il cui rapporto di lavoro proseguirà poi con G.S. S.p.A. le spettanze maturate alla data dell'ultima prestazione lavorativa, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tali liquidazioni avverranno in sede di competente Direzione Provinciale del Lavoro dietro sottoscrizione di specifico verbale di conciliazione, fatta salva l'eventuale volontà, espressa ufficialmente e per iscritto da singoli lavoratori, che tali spettanze vengano invece trasferite, senza essere immediatamente liquidate, a G.S. S.p.A.
Nel corso dell'incontro sono state ampiamente e dettagliatamente illustrati alle OO.SS. le principali motivazioni che stanno alla base dell'Accordo di cui al presente Verbale di Incontro, lo schema dell'operazione che verrà a realizzarsi, le modalità ed i termini della successiva integrazione.
Sono state inoltre fornite informazioni sulla struttura organizzativa chiamata a gestire il processo di integrazione.
Con la firma del presente Verbale di Incontro, le parti si danno reciprocamente atto di aver espletato le previsioni di cui all'art. 47 della legge n. 428 del 29.12.1990.

(Verbale di Incontro 12.09.2000)

Nell'ambito del sistema di relazioni e di informative sindacali previste dall'AIA del 7.09.1997, si sono incontrati SSC S.r.l. e controllate e GS S.p.A. e controllate (…)
Nel corso dell'incontro è stato dettagliatamente illustrato il piano di partecipazione azionaria che Carrefour proporrà, a partire dal prossimo 1 ottobre, ai propri collaboratori di tutto il mondo.
Hanno diritto a partecipare al piano tutti i lavoratori a libro matricola al 1 ottobre 2000, inclusi i contratti a termine, i Cfl, gli apprendisti e i collaboratori in aspettativa.
Secondo quanto dichiarato dall'Azienda il piano prevede che i collaboratori interessati possano sottoscrivere azioni della consociata Carrefour Lux, che promuove l'offerta essendo stata specificatamente costituita per l'operazione, per un importo massimo pari al 2,5% della propria retribuzione annua complessiva lorda riferita all'anno 2000. Il capitale così raccolto, integrato da un finanziamento – erogato da BNP-Paribas – pari a nove volte il valore complessivo della sottoscrizione, produrrà l'acquisto, da parte di Carrefour Lux, di azioni Carrefour di nuova emissione a fronte di un aumento di capitale appositamente deliberato a favore dei dipendenti.
Per l'effetto di tale operazione, ogni dipendente sottoscrittore potrà:
- partecipare al progetto con un valore massimo pari al 25% della propria retribuzione annua lorda complessiva riferita all'anno 2000;
- avere diritto, al termine del periodo di maturazione di cinque anni, alla garanzia di restituzione del capitale personale investito più una quota del 50% dell'incremento di valore delle azioni Carrefour riferito all'intero capitale sottoscritto.

I dividendi delle azioni Carrefour e la rimanente parte dell'incremento di valore delle azioni, saranno percepiti dall'Istituto finanziatore del progetto.
In caso di uscita dal Gruppo, per qualsiasi ragione, prima del febbraio 2006, il dipendente conserverà il diritto di recuperare il proprio investimento iniziale e gli eventuali guadagni realizzati, calcolati alla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del gennaio 2002 il dipendente conserverà il diritto a ricevere, nel gennaio 2002, l'investimento iniziale e l'eventuale guadagno, calcolato in base al prezzo dell'azione Carrefour alla data di cessazione, secondo i criteri suddetti.

Esaminato il progetto le parti, su esplicita richiesta delle OO. SS., convengono che i lavoratori che lo desiderano potranno attingere, al fine di poter partecipare nella più ampia e soddisfacente misura possibile al piano di partecipazione azionaria, a quote già maturate dal proprio trattamento di fine rapporto al 31 agosto 2000. Ciò in deroga ed in aggiunta a quanto stabilito dalle leggi e ad ogni altro possibile utilizzo contrattuale.
Di conseguenza i lavoratori che vorranno sottoscrivere il piano Carrefour potranno usufruire di due forme diverse e alternative di finanziamento:

1. trattenute dalla retribuzione corrente, in sei mensilità, a partire dal mese di novembre 2000
2. Tfr maturato al 31 agosto 2000

Il periodo di sottoscrizione si estenderà dal 1° al 18 ottobre 2000

L'Azienda provvederà alle necessarie iniziative di informazione e comunicazione al personale non appena saranno completati gli adempimenti previsti dalla normativa in vigore nei confronti dell'Autorità Garante.

(Verbale di Incontro 12.09.2000)

(…) Nel corso dell'incontro è stato affrontato il tema della previdenza integrativa ed in particolare del FON.TE.
Le parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione della previdenza integrativa volontaria, si danno reciprocamente atto della disponibilità a favorire soluzioni atte allo scopo.
Le parti si impegnano quindi a promuovere proprie iniziative presso i luoghi di lavoro per agevolare realmente il decollo del fondo pensione integrativo del sistema pubblico che è stato valutato adeguato alle esigenze dei lavoratori e compatibile con i costi previdenziali a carico dell'Azienda.
Le parti si impegnano a facilitare la diffusione del fondo anche al fine di pervenire ad una sua applicazione a tutti i dipendenti. Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi nel caso in cui dovessero prospettarsi difficoltà nello svolgimento di tale progetto. A tal fine si è deciso di diffondere presso tutti i lavoratori del Gruppo il presente Verbale unitamente ad una copia dell'Accordo 26.11.1996.

RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE

(AIA 1981)

art. 1
Le parti ai sensi dell'art. 137 del vigente C.C.N.L. del 17 dicembre 1979 e di quanto previsto dall'AIA del 1978, riconfermano la utilità di relazioni sindacali adeguate per il conseguimento degli obiettivi di cui al programma di sviluppo, alle politiche commerciali e di approvvigionamenti, prezzi di cui ai successivi punti del presente Accordo.
Le parti convengono che le informazioni di cui ai punti seguenti abbiano carattere preventivo e siano tali da consentire un reale e tempestivo confronto tra le parti stesse per le specifiche materie proprie dei vari livelli.
Deroghe a tale principio potranno essere determinate dalle caratteristiche di riservatezza che talune iniziative aziendali, per la loro natura, devono avere.
Le informazioni saranno date ai livelli, per i contenuti e nei tempi di seguito indicati:

- a livello nazionale (di norma annualmente): le informazioni di carattere e rilevanza generale che abbiano riguardo alla società nel suo complesso. Questo livello di informazione riguarderà i temi degli investimenti, dello sviluppo, dell'andamento economico dell'Azienda, delle strategie commerciali, dei programmi di addestramento, dei piani di ristrutturazione, delle innovazioni tecnologiche, dell'occupazione.
- a livello regionale e comprensoriale (di norma semestralmente): le informazioni di cui sopra che presentino rilevanza e specificità territoriale; saranno in ogni caso oggetto di informazione a livello regionale, salvi ovviamente i motivi di riservatezza, già ricordati, i progetti che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei sindacati regionali anche attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione.
- a livello delle singole unità (su richiesta delle parti): le informazioni che abbiano riguardo a situazioni prettamente specifiche e tipiche dell'unità in questione, con particolare riferimento alla adeguatezza della forza lavoro, ai processi organizzativi e alle tematiche connesse all'organizzazione del lavoro, della sicurezza e, in generale, dell'andamento e degli obiettivi economico/commerciali dell'unità.

(AIA 1985)

Art. 1
Fermo restando quanto già previsto dall'AIA 24/11/1981 in materia di informazioni e relazioni sindacali ai vari livelli (nazionale – territoriale – singola unità) si conviene di rendere l'istituto del diritto di informazione sempre più funzionale:

a) ad un modello di relazioni sindacali che sia tale da favorire la convergenza sugli obiettivi strategici aziendali che richiedono massima efficienza, crescente competitività nel settore, miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio alla clientela;
b) al nuovo ruolo che il Sindacato svolgerà in materia di produttività nonché al suo controllo e governo.

L'informazione ed il rafforzamento del sistema del diritto d'informazione si rendono necessari in quanto il perseguimento degli obiettivi sopra richiamati richiede il massimo sforzo da parte di tutti i fattori/attori aziendali.
A tale scopo viene istituita a livello nazionale una Commissione Tecnica mista con il preciso scopo di confrontarsi preventivamente sui processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica che abbiano ad influenzare il fattore lavoro nel suo complesso. Attiene alla stessa Commissione, in particolare, il confronto preventivo sulle innovazioni relative all'organizzazione del lavoro nonché

la verifica dell'efficacia che scaturisce da dette riorganizzazioni in termini di accrescimento e miglioramento della produttività;
Attiene altresì alla Commissione la predisposizione di una scheda informativa, da realizzarsi entro il mese di febbraio 1985, atta a fornire alle strutture sindacali territoriali e alla singola unità tutti i criteri ed i parametri di cui ai precedenti AIA ed eventuali altri che la Commissione riterrà di dover inserire. La scheda consentirà di fornire un'omogenea informazione su tutti i dati relativi all'adeguatezza della forza lavoro, ai processi organizzativi e alle tematiche connesse all'organizzazione del lavoro, della sicurezza ed in generale dell'andamento e degli obiettivi economico – commerciali dell'unità.
Di norma, la scheda predisposta dall'Azienda verrà con cadenza annuale inoltrata alle OO.SS. competenti, in occasione della pubblicazione del bilancio della Società e comunque in tempo utile per consentire alle suddette OO.SS. un'analisi preventiva delle informazioni contenute allo scopo di favorire un reale confronto tra le parti.
Resta fermo, comunque, che il diritto di informazione investirà sia il livello nazionale che territoriale e di singola unità sulle materie già previste nell'AIA del 1981 art. 1 e con le cadenze relative.

(AIA 1989)

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 richiede uno sviluppo coerente delle relazioni sindacali. Detta coerenza si realizza attraverso il pieno riconoscimento del ruolo delle parti negoziali ai vari livelli di competenza sulle materie previste relative alle informazioni e al confronto, anche al fine di realizzare intese, nonché per la gestione degli accordi secondo quanto previsto.
In questo quadro le parti, alla luce delle precedenti intese e considerando le tematiche e/o i contenuti anche innovativi del presente Accordo e i loro effetti sulle prestazioni e le condizioni di lavoro, convengono altresì di valorizzare la sede di informazione e confronto decentrato, anche al fine di realizzare intese con le strutture sindacali competenti: regionali, territoriali e di unità produttiva.
In coerenza a tale assunto si conviene quanto segue:

DIRITTO DI INFORMAZIONE
Le parti concordano di rafforzare e qualificare ulteriormente i diritti di informazione in atto attivandoli in termini preventivi al fine di realizzare tempestivi confronti periodici, oltreché su specifiche richieste di una delle parti, secondo le modalità e i criteri di seguito definiti anche al fine di realizzare intese su materie previste.

Livello Nazionale
Attiene al livello nazionale l'informazione e il conseguente confronto tra le parti concernente le strategie generali dell'Azienda in tema di sviluppo e investimenti, riorganizzazione e ristrutturazione, andamento economico dell'impresa (bilancio aziendale e bilancio sociale), occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative, politiche e progetti di formazione e riqualificazione, nonché le politiche commerciali e l'utilizzo della rete e degli impianti con particolare riferimento all'evoluzione del "prodotto supermercato" ed ai conseguenti adattamenti del sistema logistico.
In tale sede, inoltre, si svilupperà il confronto in materia di innovazioni tecnologiche nonché di altri interventi che determinano effetti generalizzanti sull'assetto d'insieme dell'organizzazione del lavoro.
Le parti riconfermano lo strumento della Commissione Nazionale, di cui all'AIA 1985, nella sua composizione e finalità, prevedendo, se necessario, l'impiego di esperti e/o di strutture

specialistiche competenti, comunemente individuate. Ciò con particolare riferimento all'esigenza di dare positive risposte, avuto anche riguardo dei suggerimenti delle direttive CEE sia sul piano preventivo che su quello degli interventi a fronte di eventuali effetti negativi sulla salute e sull'integrità psicofisica dei dipendenti, nonché per garantire il rispetto di quanto previsto dalla legge n. 300 del 20/5/1970 in materia di tutela della libertà e dignità dei lavoratori.

Livello Regionale
Attiene al livello regionale l'informazione e il conseguente confronto fra le parti anche al fine di realizzare intese concernenti le ricadute a tale livello delle strategie generali dell'Azienda in tema di sviluppo e investimento, riorganizzazione e ristrutturazione, occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative, le politiche commerciali e l'utilizzo degli impianti, il sistema logistico.
Spetta inoltre a tale livello il confronto per quanto previsto dal presente Accordo in tema di mercato del lavoro.

Livello territoriale e/o di unità produttiva
Attiene a tale livello l'informazione ed il conseguente confronto fra le parti per realizzare intese, in particolare sulle tematiche occupazionali, sugli organici e la loro composizione, sull'utilizzo del part time, sull'organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro, sui vari tipi di orario di lavoro e sulla loro distribuzione, sulle eventuali eccezionalità per le quali è ammesso il ricorso al lavoro supplementare per i part time, sull'utilizzo degli impianti, sulle ricadute che i processi di innovazione hanno sul fattore lavoro, sull'ambiente, sulla salute e integrità fisica del lavoratore.
Ciò anche a conferma di quanto previsto in materia negli accordi precedenti.
Inoltre a tale livello compete l'informazione ed il confronto, ogni sei mesi, sugli obiettivi di produttività.

Sedi
Si conviene di demandare al confronto territoriale tra le parti competenti l'esame congiunto dei processi di innovazione e di informatizzazione e dei loro effetti sugli eventuali riflessi occupazionali, sulla professionalità, sulle condizioni di lavoro, sulla salute psicofisica dei lavoratori, avvalendosi anche, ove necessario, di adeguati supporti tecnici convenuti tra le parti per indagini specifiche, ciò anche in coerenza a quanto definito al titolo "Ambiente di lavoro". Ove su quest'ultimo aspetto si registrassero oggettive e verificate condizioni di rischio per i lavoratori, l'Azienda assume l'impegno a concordare con le OO.SS. competenti i necessari interventi che ne favoriscano la rimozione delle cause.

SCHEDE INFORMATIVE
Si riconferma la validità dello strumento tecnico che viene adattato in funzione delle modificazioni introdotte dal presente Accordo ivi compresa la materia delle quote retributive legate agli obiettivi e in questo senso, oltre ai dati a consuntivo su tutti i parametri ivi compresi quelli relativi alle quote di cui sopra verrà data informazione sull'andamento degli obiettivi in corso d'anno entro il 30 settembre di ogni anno. Inoltre la scheda informativa riporterà l'incidenza del costo del lavoro espresso a livello regionale.

(AIA 1997)

<u>Relazioni sindacali</u>
Nell'ottica, di consolidare e migliorare un clima positivo e costruttivo, le parti si danno atto e concordano che la corretta applicazione dei presente Accordo e il raggiungimento degli obiettivi comunemente definiti richiede un coerente e costante rafforzamento delle relazioni sindacali.
In particolare detta volontà può trovare concreta realizzazione attraverso la riconferma di quanto in materia fatto proprio dai precedenti percorsi negoziali delle diverse realtà aziendali confluite nel

Gruppo G.S. S.p.A. e ciò con particolare riferimento allo strumento dell'informazione e del confronto preventivo, in un clima di correttezza utile a realizzare intese, nonché per la gestione delle stesse secondo quanto previsto tra le parti.
Ogni modello di Relazioni Sindacali, per quanto valido, deve trovare, così come in effetti nel presente Accordo trova, aggiornamento ed adeguamento indispensabili a governare tematiche e contenuti in linea con l'evoluzione degli scenari socio/economici.
In questo quadro le parti convengono, alla luce delle precedenti intese, considerando proprio le tematiche e i contenuti innovativi dei meccanismi di salario variabile previsti da questo Accordo ed i loro effetti sulle prestazioni, sugli assetti organizzativi, sulle componenti professionali, nonché sulle condizioni di lavoro, di valorizzare la sede di informazione e di confrontazione, anche al fine di realizzare intese, a livello Regionale/Territoriale/Unità produttiva.
Le parti riconfermano infine la volontà che il modello di relazioni sindacali consenta risoluzione, e ciò in linea con gli indirizzi di comportamento sociale formulati dalla CEE, non solo delle problematiche ma anche delle controversie di lavoro, valorizzando il confronto preventivo tra le parti in un'ottica di superamento della logica di contrapposizione e del ricorso alla conflittualità.

Diritto di informazione
Le parti convengono sul fatto che il diritto di informazione debba rivestire carattere preventivo attraverso la realizzazione non soltanto di momenti istituzionali di confronto, ma anche come prassi costante delle relazioni nei luoghi di lavoro.
Fermo restando quanto a tale titolo previsto dai precedenti accordi sottoscritti a livello di Divisione/Canale/Società, vengono di seguito indicati i livelli di confrontazione e le materie ad essi demandate allo scopo di fornire un quadro esemplificativo non esaustivo delle modalità più ricorrenti con cui detto diritto potrà essere esercitato.

Livello Nazionale
Attiene al livello nazionale l'informazione e il conseguente confronto fra le parti concernente le strategie generali dell'Azienda in tema di sviluppo e investimenti, andamento economico dell'impresa, occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative, nonché le politiche commerciali e l'utilizzo della rete e degli impianti con particolare riferimento all'evoluzione dei prodotti: SM/Iperstore, Ipermercato, Negozio di Vicinato, Franchising ed ai conseguenti adattamenti dei sistema logistico.
In tale sede si svilupperà il confronto anche al fine di realizzare intese riguardo l'introduzione di innovazioni tecnologiche nonché altri interventi che abbiano a determinare effetti generalizzanti sull'assetto di insieme dell'organizzazione del lavoro, della riorganizzazione e ristrutturazione e dei progetti di formazione e riqualificazione.
A questo livello compete altresì l'informazione ed il conseguente confronto, laddove si abbia a verificare l'inserimento in Azienda di nuove realtà distributive a seguito di processi dì acquisizione e/o fusione, ferme restando le linee di indirizzo riguardo gli adeguamenti contrattuali di seguito enunciati

Livello Regionale, Territoriale o Unità Produttiva
Attiene al livello regionale l'informazione e il conseguente confronto fra le parti, anche al fine di realizzare intese concernenti le ricadute a tale livello delle strategie generali dell'Azienda in tema di sviluppo e investimento, riorganizzazione e ristrutturazione, occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative, le politiche commerciali e l'utilizzo degli impianti, il sistema logistico.
Attiene al livello di Territorio/Unità produttiva l'informazione ed il conseguente confronto fra le parti per realizzare intese, in particolare sulle tematiche occupazionali, sugli organici e la loro composizione, sull'utilizzo del part time, sull'O.d.L. e le condizioni di lavoro, sui vari tipi di orario di lavoro e sulla loro distribuzione, sulle eventuali eccezionalità per le quali è ammesso il ricorso al

lavoro supplementare per i part time, sull'utilizzo degli impianti, sulle ricadute che i processi di innovazione hanno sul fattore lavoro, sull'ambiente, sulla salute e integrità fisica del lavoratore.
Ciò anche a conferma di quanto previsto in materia negli Accordi precedenti.
Attiene infine a questo livello l'informazione sull'evoluzione del Franchising con particolare riferimento alle aree di sovrapposizione con punti vendita diretti.
Al livello Regionale, Territoriale o Unità Produttiva vanno altresì specificatamente riportate le materie di pertinenza, così come individuate dalla contrattazione integrativa.

(*vedi anche* AIA 1997 *in* *SALARIO – Commissione Paritetica*)

PROFESSIONALITA' – INQUADRAMENTO

(AIA 1974)

art. 7
Le parti hanno proceduto ad un approfondito esame della situazione organizzativa 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 C.C.N.L. 21-11-1973.
In conseguenza di ciò, fermo restando quanto previsto in materia di classificazione del personale dal titolo 2° del citato contratto, hanno convenuto le seguenti condizioni migliorative:

a) Commesso alla vendita al pubblico (ivi compresi gli aiutanti commessi dopo 18 mesi di permanenza al 5° livello) e altre qualifiche assegnate dal contratto collettivo 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.
b) Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita, addetto a mansioni qualificate promiscue dei depositi o centri di distribuzione e altre qualifiche assegnate dal C.C.N.L. 21 novembre 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.
c) 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.
d) Addetto a mansioni generiche di manovalanza nelle unità di vendita (come da allegato n. 2); addetto a carico-scarico e movimentazione: qualifiche assegnate dal Contratto Collettivo 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 30-6-1974 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 dall'1-7-1974
- personale inquadrato al 4° livello passa al 4° livello super dall'l-7-1974.
- personale inquadrato al 5° livello passa al 4° livello alla scadenza contrattuale.
- personale inquadrato al 6° livello passa al 5° livello dal 1-7-1974.

Per l'applicazione della presente norma si fa riferimento all'inquadramento in atto al 30-6-1974 o, in ogni caso, a quello cui il personale aveva diritto per effetto della precedente contrattazione aziendale.

Allegato n. 1

Addetto alle operazioni di magazzino o riserva nell'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 contratto nazionale 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 n. 2
Personale addetto a mansioni generiche di manovalanza nell'ambito dell'unità di vendita
Personale addetto a mansioni generiche di manovalanza nelle unità di vendita (carico, scarico, pressacarta, insacchettatura, sistemazione carrelli, movimento vuoti, pulizia, ecc.).

Art. 7/bis
Ferme restando le mansioni attualmente svolte, le parti concordano di inquadrare al 3° livello le seguenti figure:

a) specialista di ortofrutta (ex 1° di reparto ortofrutta);
b) specialisti carni (macellai)
c) personale addetto agli impianti, intendendosi per tale il controllo e la manutenzione anche preventiva di impianti e di attrezzature tecniche, elettromeccaniche, termiche e o idrauliche, nonché la conduzione degli impianti di riscaldamento e/o termoventi1azione. L'eventuale assistenza ai controlli e/o verifiche effettuate da enti appositi.
d) meccanico motorista
e) ricevitore intendendosi per tale colui che assicura la esecuzione delle operazioni di ricevimento e la rispondenza delle merci in arrivo con la relativa documentazione.

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'utilizzo di mezzi meccanici.

Allegato n. 3

Personale addetto a mansioni qualificate promiscue presso i centri di distribuzione
Addetto all'insieme delle operazioni di magazzino nel 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, con mezzi meccanici ed elettromeccanici, 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 n. 4

Personale addetto a mansioni generiche di manovalanza nei centri di distribuzione.
Personale addetto a mansioni generiche. di manovalanza, nell'ambito di centri di distribuzione (carico e scarico, movimentazione fisica, pressa carta ed altre mansioni).

V° livello fisso.

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

Norma transitoria

- Tutto il personale che, in data successiva al 1-7-1974, in virtù della norma di cui agli accordi aziendali del 1971, aveva in scadenza il passaggio al parametro 135, verrà inquadrato a decorrere dal 1-7-1974 al IV super (retribuzione base L. 134.800) e alla scadenza prevista dagli accordi aziendali verrà inquadrato al IV 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 1-7-1974 in virtù delle norme di cui agli accordi aziendali del 1971, aveva in scadenza il passaggio al parametro 132, verrà inquadrato alla scadenza prevista dal citati accordi aziendali al IV livello extra (retribuzione base L. 137.500).
- Le parti si impegnano a verificare situazioni analoghe.

Nota a verbale

Al lavoratori addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita occupati in queste provincie per le quali gli accordi aziendali stipulati non prevedano una iter di carriera con scorrimento fino alla categoria Cl extra viene riconosciuto un beneficio economico equivalente alla differenza tra i valori retributivi del parametro 132 e Il parametro 135.
Tale beneficio potrà essere assorbito solo in caso di passaggio di livello. Si intende che il beneficio di cui sopra, sarà erogato secondo quanto previsto in materia di iter dagli accordi aziendali del 1971 per la provincia di Milano. 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 e disossatori carni
c) addetto salumi e formaggi
d) ad ogni eventuale qualifica non prevista dal C.C.N.L. 21 novembre 1973 e dal presente accordo.

(Verbale di Accordo 27.11.1974) - Modifiche e chiarimenti all'AIA 9.07.1974

Premesso che le parti confermano, come orientamento di carattere generale, il costante impegno volto alla ricerca ed alla individuazione dell'esatta rispondenza degli inquadramenti dei lavoratori ai livelli contrattuali in rapporto alle mansioni effettivamente svolte, e premesso altresì l'esplicito richiamo al 2° comma dell'art. 68 del vigente CCNL, fermi restando gli inquadramenti previsti rispettivamente dal CCNL e dall'AIA 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 di volta in volta segnalate dagli organismi sindacali e che risultassero difformi.

Nota a verbale

Con riferimento alla classificazione del CCNL vigente, le parti concordano, per quanto riguarda gli impiegati amministrativi di ufficio delle sedi e di altre eventuali unità periferiche, che per le

mansioni d'ordine, in quanto promiscue, è previsto il IV livello fin dall'assunzione (con l'iter di cui all'AIA 9-7-1974).
Nell'ambito di quanto disposto dall'art. 8 (nota a chiarimento all'art. 22 CCNL 1973) dell'AIA 9-7-1974 circa il godimento dei riposi settimanali, l'Azienda dichiara la propria disponibilità per una discussione in merito di eventuali progetti che fossero in tal senso presentati dalle OO.SS. a livello locale.
Con riferimento alla dichiarazione a verbale di cui all'AIA del 9-7-1974, le parti si danno atto che con l'esame dei problemi di applicazione della classificazione del personale dipendente dalle sedi centrali si intendono assolti gli impegni di cui alla dichiarazione a verbale.

(Verbale di Accordo 13.07.1975) – Modifiche e chiarimenti all'AIA 9.07.1974

Verifica della classificazione Sede
L'Azienda ha verificato con il C.d.A. i particolari operativi necessari al conseguimento dei livelli e degli iter per le figure che, ai sensi della dichiarazione a verbale all'art. 7 dell'AIA 9 luglio 1974, hanno formato oggetto dell'esame dei problemi di applicazione della classificazione per il personale dipendente delle Sedi, alla luce dei criteri previsti nel citato Accordo e di quanto stabilito in materia dall'Accordo del novembre 1974.
Il documento redatto costituisce parte integrante del presente Accordo col quale, per quanto riguarda la materia della classificazione si intendono definitivamente assolti gli impegni di cui alla citata dichiarazione a verbale.

Classificazione
In relazione a quanto disposto con l'art. 7 bis (dichiarazione a verbale dell'AIA 9.07.1974) si è convenuto quanto segue:
Classificazione di figure di lavoratori non comprese e/o riconoscibili tra i profili contrattuali ma convenzionalmente riconducibili alla declaratoria del corrispondente livello, in relazione al criterio delle effettive mansioni da svolgersi nella realtà aziendale e pertanto dotate di profilo aziendale:
- operatori CED – 3° livello 1-5-1975
- coordinamento sala operativa – 3° livello 1-5-1975, 2° livello 1-1-1976
- coordinamento perforazione e verifica – 2° livello 1-1-1976
- controllo dati CED – 3° livello 1-1-1976
- fattorini – arrivo al 4° livello dopo 18 mesi di servizio in 5° livello
- fattorini CED – idem 4° livello 1-1-1976
- addetti al centralino – reception – arrivo al 4° livello nei tempi contrattuali previsti
- guardie giurate – arrivo al 4° livello extra nei tempi contrattuali previsti

Guardie Giurate
Per le guardie giurate in servizio su turni presso il Deposito di Pieve, in quanto figura non espressamente richiamata dalla classificazione contrattuale, si concorda lo scorrimento fino al 4° livello extra secondo le modalità previste, nella misura in cui i contenuti di mansioni, accanto a determinate conoscenze tecnico-pratiche, possono prevedere compiti particolari non assimilabili a quelli tipici dei guardiani (ad es. interventi di emergenza presso unità esterne) e sono suscettibili di arricchimento in ambiti propri della promiscuità di mansioni (es.: copertura del centralino in assenza del personale addetto, controllo degli automezzi in uscita, scorta portavalori ecc.)

Addetto al centralino telefonico
Il centralino telefonico risponde alle chiamate ed effettua le chiamate telefoniche, smista le telefonate agli uffici interessati. Usa il Telex. Fornisce indicazioni alle persone che si presentano all'entrata (visitatori, fornitori, persone convocate ecc.). Consegna alle persone che si presentano, i formulari da compilare per l'assunzione; ritira i formulari e li consegna all'ufficio del personale.

Svolge, compatibilmente all'impegno del centralino telefonico, lavori vari di natura amministrativa, ad esempio:
- smistamento della corrispondenza
- ciclostile
- raggruppamento e suddivisione di documenti
- ecc.

Fattorino
Smista e consegna la corrispondenza interna ed esterna. Effettua il trasporto della corrispondenza e dei documenti (compresi assegni ed altri valori) tra le diverse sedi utilizzando l'autovettura della Società. Svolge servizi vari all'esterno della Società, ad esempio:
- recapito di corrispondenza, documenti, pacchi, valori a mano
- ritiro di documenti presso agenzie o altri Enti
- piccoli acquisti per conto degli uffici
- ritiro della corrispondenza alla casella postale, comprese le raccomandate
- ritiro documenti e pratiche varie presso istituti pubblici
- ecc.

Fattorino CED addetto alla taglierina
Esegue le operazioni di scarico, trasporto e prelievo, consegna, sistemazione nell'archivio della modulistica. Esegue il taglio e la scarbonatura dei tabulati e dei moduli per mezzo della macchina apposita. Esegue le registrazioni di entrata e uscita della modulistica; segnala le giacenze minime prestabilite della modulistica. Raggruppa, suddivide, smista i moduli secondo le indicazioni ricevute.

Coordinatore sala operativa
Definisce la priorità ed i programmi di lavoro giornaliero degli operatori del Centro Elettronico nell'ambito del programma più ampio prestabilito; coordina operativamente l'attività del personale addetto alla sala operativa; fornisce assistenza tecnica agli operatori del Centro Elettronico.

Coordinatrice perforazione e verifica
Coordina l'attività del personale addetto alla perforazione e verifica; definisce le priorità e i programmi di lavoro delle perforatrici verificatrici nell'ambito del programma più ampio prestabilito e/o in relazione a indicazioni di volta in volta ricevute; tiene contatti con le unità utenti per i problemi relativi all'arrivo e alla circolazione delle documentazioni.

Operatore del centro elettronico
Nel turno affidato ha le funzioni di:
- approntare e predisporre al funzionamento le macchine e le apparecchiature del centro di elaborazione elettronico sulla base di foglio di consolle;
- seguire lo svolgimento delle elaborazioni e fornire all'elaboratore le istruzioni e le risposte richieste secondo le modalità operative;
- assicura l'alimentazione delle unità dell'elaboratore secondo le modalità previste;
- assicura la raccolta e, in caso di breve assenza del personale addetto, il taglio e la scarbonatura dei moduli e tabulati prodotti dall'elaborazione.

Addetta controllo dati
Controlla l'esattezza dei dati che compaiono sui tabulati attraverso elaborazioni e quadratura; smista i documenti alle unità interessate; esegue controlli per campione sui dati e documenti prodotti dalla perforazione.

(AIA 1978)

Norma transitoria

I lavoratori addetti alle operazioni generiche di manovalanza (5° fisso) e gli addetti alle operazioni di riserva (5° – 4°) che entrano a far parte del gruppo, saranno ricompresi nell'iter degli ausiliari alle vendite e utilizzeranno l'anzianità di servizio per il passaggio al livello immediatamente superiore (4° e 4° super) sulla base dei tempi di iter previsti dall'AIA 9-7-1974.
Tale meccanismo scatta nel momento in cui ha inizio la nuova organizzazione del lavoro.
Esempi:

- 5° livello fisso con anzianità di servizio di 18 o più mesi: passa al 4° e inizia l'iter di 36 mesi per il passaggio al 4° super.
- 5° livello fisso con anzianità inferiore ai 18 mesi: passerà al 4° livello al compimento del 18° mese e di qui prosegue come sopra.
- Addetto di riserva, già inquadrato al 4° livello, che abbia un'anzianità di 36 o più mesi in tale livello: passa subito al 4° super e inizia l'iter di 36 mesi per il passaggio al 4° extra.
- Addetto di riserva, già inquadrato al 4° livello, con un'anzianità inferiore ai 36 mesi in tale livello: passerà al 4° livello super alla maturazione dei 36 mesi e di qui proseguirà come sopra.

(*vedi anche* AIA 1981 *in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO*)

(AIA 1985)

Art. 5 – punto B)
Le parti convengono che nell'arco di vigenza del presente Accordo e comunque non oltre la scadenza dello stesso, si reincontreranno per verificare, alla luce delle evoluzioni organizzative in atto nella struttura dei supermercati, l'individuazione di specifici contenuti professionali che non siano stati contemplati dal presenta Accordo.

Art. 5 – punto E) - Nuove qualifiche
Le parti riconfermano, alla luce dei modelli organizzativi derivanti dall'AIA del 1981 e delle previsioni di cui al presente Accordo, di dar luogo all'accorpamento dei surgelati al reparto salumi/latticini.
Convengono inoltre di estendere la figura del 2° di reparto, già esistente nell'O/F, ai reparti di seguito indicati:

- salumi / latticini / surgelati
- scatolame

QUADRI

(AIA 1981)

art. 5
Le parti concordano che, in relazione alle politiche dichiarate dall'Azienda, debba essere valorizzato il ruolo professionale del personale altamente qualificato e specializzato attraverso attribuzione di responsabilità e forme di autonomia operativa da esercitarsi nell'ambito delle direttive aziendali e degli obiettivi assegnati.

Trasferimenti
Le parti convengono che i trasferimenti non temporanei dei quadri debbono avvenire, fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 legge 300/1970 e art. 53 C.C.N.L. vigente, in una prospettiva di

arricchimento di esperienze e/o sviluppo professionale tali da determinare la consensualità dei soggetti interessati, che dovrà comunque essere ricercata.

(AIA 1985)

Art. 5 – punto A)
A fronte delle richieste avanzate dalle OO.SS. basate sulle specifiche professionalità aziendali acquisite, l'Azienda conviene, ravvisando la sussistenza di detta professionalità, di corrispondere L. 150.000 lorde mensili per 14 mesi ai dipendenti inquadrati al 1° livello super e Lire 100.000 lorde mensili per 14 mesi a quelli del 1° livello.
Tali importi assorbiranno fino a concorrenza i trattamenti APA eventualmente esistenti fermo restando che detti importi potranno essere assorbiti, successivamente alla prima applicazione di tale norma, solo da intese intercorse tra le parti in sede di rinnovo dell'AIA.
I richiamati trattamenti economici saranno riconosciuti al personale in forza con decorrenza 1/1/85 e nei confronti dei nuovi assunti trascorsi 12 mesi dalla data di assunzione per i primi livelli e di 24 mesi per i primi livelli super.
Le anzianità si riferiscono al singolo livello e devono, all'interno dello stesso, essere maturate.
Le parti si reincontreranno entro il mese di giugno 1985 al fine di approfondire i temi relativi al ruolo professionale dei Quadri attraverso l'attribuzione di responsabilità e forme di autonomia operativa. Nel corso dell'incontro saranno inoltre fatti oggetto di approfondimento le tematiche di cui all'art. 5 dell'AIA 1981 ed all'art. 58 del CCNL del 18.3.1983.

(AIA 1989)

Nel corso degli incontri per il rinnovo del Contratto le parti hanno congiuntamente verificato che si è data una corretta applicazione agli articoli e ai dispositivi della norma prevista a questo titolo dal CCNL, anche considerando le specificità aziendali.
A tale riguardo vengono allegati i ruoli professionali e i conseguenti inquadramenti che si intendono pertanto parte integrante all'interno del presente Accordo.
L'Azienda ha altresì dato piena applicazione all'art. 7 del CCNL (polizze assicurative, assistenza legale, assicurazione contro i rischi di responsabilità); al riguardo l'Azienda fornirà alle OO.SS. l'adeguata documentazione attestante tale adempimento.

Indennità di funzione
L'indennità di funzione per i Quadri di cui all'art. 10 titolo 2° del vigente CCNL sarà, a partire dall'1/1/1989, pari a L. 210.000 lorde mensili per 14 mensilità in quanto determinata, oltre che da Lire 60.000 per 14 mensilità previste dal cennato articolo, anche da Lire 150.000 lorde mensili per 14 mensilità corrisposte secondo le previsioni di cui all'art. 5 lettera a) dell'AIA 30/4/1985.
Il trattamento economico di cui sopra viene riconfermato per tutti i Quadri in forza in possesso delle diverse anzianità previste. Nei confronti dei nuovi assunti o per coloro che acquisiranno la qualifica di Quadro verrà immediatamente corrisposto l'importo di Lire 60.000 mensili per 14 mensilità mentre la ulteriore quota di Lire 150.000 lorde mensili verrà erogata trascorsi 24 mesi dalla data di permanenza nella qualifica. Inoltre per questi ultimi l'importo di Lire 150.000 lorde mensili assorbirà fino a concorrenza i trattamenti A.P.A. eventualmente esistenti.

Trasferimenti
Le parti riconfermano quanto già indicato nell'AIA 1981 sotto riportato:
Le parti convengono che i trasferimenti non temporanei dei quadri debbano avvenire, fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 legge 300/1970 e art. 53 CCNL vigente, in una prospettiva di arricchimento di esperienze e/o sviluppo professionale tali da determinare la consensualità dei soggetti interessati, che dovrà comunque essere ricercata. Considerato che nell'attuale situazione

aziendale la problematica di trasferimento dei quadri non ha assunto rilevanza, le parti si danno atto di verificare la materia qualora venisse a modificarsi la tendenza di cui sopra.

Ruoli aziendali per i quali è prevista la qualifica di Quadro
- Gestore titolare
- Capogruppo analista EDP
- Responsabile di deposito scatolame principale
- Capo ufficio controllo fornitori
- Responsabile addestramento vendite

PRIMI LIVELLI

Indennità di professionalità
L'indennità di professionalità di Lire 100.000 mensili lorde, definita con l'AIA 30/4/1985, dall'1/7/1989 verrà elevata a Lire 130.000 lorde mensili per 14 mensilità. Il richiamato trattamento economico sarà riconosciuto al personale in forza in possesso dei registri di anzianità prevista. Nei confronti dei nuovi assunti o per coloro che acquisiranno il primo livello l'indennità di professionalità maturerà al compimento del 12° mese di permanenza nel livello.
Comunque tale importo di Lire 130.000 assorbirà fino a concorrenza i trattamenti APA eventualmente esistenti.

SQUADRE INVENTARIALI, CONTROLLO AMMINISTRATIVO MERCI, ANTITACCHEGGIO: DECLARATORIA – INDENNITA'

(AIA 1978)

L'Azienda conferma che, al fine di controllare e ridurre il fenomeno delle differenze inventariali, intende gestire gli inventari periodici mediante un organismo specifico (Squadra Inventari) che opererà di volta in volta nelle varie realtà di mercato previa informazione ai C.d.A. Resta inteso peraltro che per l'inventario di fine anno si provvederà sulla base della normativa prevista.
Nelle realtà di mercato in cui, a norma di precedenti intese, erano previsti regimi diversi, l'Azienda è impegnata, nel confronto con le OO.SS. a livello territoriale, a trovare soluzioni adeguate, omogenee e coerenti con l'obiettivo di cui sopra.
Le verifiche del conseguimento di tali intenti e il concreto funzionamento del sistema, saranno oggetto di esame con le OO.SS. stipulanti.

(AIA 1981)

art. 7
Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di gennaio per definire l'organizzazione del trattamento ed i ruoli delle rispettive Squadre (Inventari, Addestramento, Manutentori e Antitaccheggio).

(Verbale di Accordo 12.04.1983)

Premesso che la risoluzione dei problemi relativi alla Squadra Manutenzione viene demandata alla sede locale, per quanto riguarda la Squadra Antitaccheggio e la Squadra Inventari le parti hanno convenuto quanto segue:

Squadra antitaccheggio

Le parti hanno concordato di istituire con decorrenza immediata per il personale addetto (inquadrato al 4° livello) una "indennità di mansione" strettamente collegata all'effettuazione della prestazione ed alla permanenza in tale squadra, pari alla differenza retributiva tra il 4° ed il 3° livello di inquadramento che allo stato attuale risulta essere L. 37.000 lorde mensili.

Squadre inventari
Le Segreterie Nazionali hanno preso atto che l'Azienda, per ragioni di carattere organizzativo, intende procedere all'unificazione della Squadra Inventari Centro con la Squadra Inventari Sud e che la dimensione d'organico ottimale è di 8 persone a fronte delle 10 attualmente in forza. Ne consegue che due persone dovranno ritornare ad operare nei supermercati.
Le 8 persone che faranno parte della nuova squadra unificata saranno individuate tenendo conto della professionalità specifica acquisita nell'espletamento della mansione oltreché di loro eventuali esigenze. Tutto quanto attiene l'unificazione della Squadra Inventari Centro con la Squadra Inventari Sud costituirà oggetto di apposita regolamentazione da concordarsi tra l'Azienda e le competenti strutture sindacali delle due aree.
Anche relativamente alle Squadre Inventari (Nord e Centro-Sud) le parti hanno concordato di istituire con decorrenza immediata per il personale addetto (inquadrato al 4° livello) una "indennità di mansione" collegata all'effettuazione della prestazione ed alla permanenza in tali squadre, pari alla differenza retributiva tra il 4° ed il 3° livello di inquadramento che allo stato attuale risulta essere L. 37.000 lorde mensili. Tale indennità viene costituita attingendo, fino a concorrenza, alla somma delle indennità disagio corrisposte attualmente a fronte degli inventari effettuati. La differenza tra l'ammontare di tale indennità e l'ammontare della somma corrisposta con il meccanismo attualmente in atto (L. 12.500 per ogni inventario effettuato) continuerà ad essere erogata a titolo di indennità disagio e comunque sempre a fronte della effettuazione della prestazione.

Le parti convengono infine di aver concordato quanto sopra in attesa che quanto previsto dall'art. 10 dell'AIA del 1981 in tema di incremento di produttività e di riflessi ad essi collegati, abbia pratica attuazione. Le parti si danno atto altresì di aver ottemperato a quanto previsto negli artt. 7 e 8 dell'AIA del 1981.

(AIA 1985)

Art. 5 – punto F)
Fermo restando quanto disposto in materia dai precedenti accordi aziendali relativamente al trattamento economico ed ai ruoli delle rispettive squadre speciali (Inventari, Addestramento, Manutenzione, Antitaccheggio), le parti convengono di estendere il trattamento previsto per la Squadra Inventari alla Squadra Controllo Amministrativo Merci.

(AIA 1989)

Le parti convengono di verificare, nel corso di un apposito confronto, alla luce delle mansioni e delle professionalità nonché delle eventuali specifiche responsabilità, l'inquadramento del personale adibito all'attività di cui al titolo presente. In tale occasione si darà luogo altresì ad una ulteriore verifica per definire le condizioni inerenti i trattamenti di diaria, trasferte e alle problematiche connesse ai regimi di orario. Ciò dovrà avvenire entro tre mesi dalla data di stipula del presente Accordo e comunque non oltre la definitiva ratifica dello stesso.
Resta inteso che la decorrenza degli eventuali accordi in materia, è quella del presente Accordo.

(Verbale di Accordo 16.01.1990)

In applicazione a quanto convenuto all'art. 22 dell'AIA 29.5.1989 relativamente ai trattamenti economici e normativi al personale operante nelle seguenti Squadre:

- Controllo Amministrativo Merci
- Squadra Antitaccheggio
- Squadra Inventari

Le parti hanno ampiamente discusso sull'inquadramento professionale e sui trattamenti in essere, al fine di verificarne la rispondenza tra le specifiche professionalità acquisite e l'inquadramento conseguibile e, in questo ambito, si è convenuto quanto segue:

1) Controllo Amministrativo Merci
   Le parti convengono di attribuire ai componenti la Squadra in argomento, con decorrenza 1.1.1989, l'inquadramento al 3° livello contrattuale a fronte della professionalità acquisita ed in considerazione dell'attività attualmente svolta.
   Inoltre si conviene di reincontrarsi a livello regionale e/o territoriale al fine di verificare i termini per una possibile evoluzione della mansione non disgiunta da una valutazione dei requisiti richiesti a fronte di tale crescita, per l'attribuzione conseguente di un inquadramento contrattuale superiore a quello convenuto nel presente Accordo.
2) Squadra Antitaccheggio
   A) In considerazione della particolare professionalità richiesta agli addetti della Squadra in esame, professionalità che diventa significativa in termini di risultati, trascorso un periodo non inferiore a mesi 36 di attività effettivamente svolta, le parti convengono di riconoscere il 3° livello dall'1.1.1989 al personale che ha operato effettivamente nella mansione per il periodo sopra indicato. Le parti, inoltre, convengono che a fronte di richiesta scritta avanzata dagli/lle interessati/e al trasferimento nei supermercati in qualità di ausiliario/a alle vendite, verranno applicate le norme e l'inquadramento previsti dal vigente CCNL e relativi AIA sia sotto il profilo professionale che retributivo per la suddetta mansione. In tale evenienza verranno considerate valide le richieste pervenute all'Azienda entro il 31.12.1989 ovvero entro il 30° mese dall'attribuzione della qualifica per i neo-assunti o per il personale trasferito alla Squadra Antitaccheggio da altre unità aziendali. Resta inteso che nel corso del corrente anno l'Azienda privilegerà l'inserimento nelle unità di vendita dei dipendenti interessati rispetto ad altri candidati, che abbiano presentato domanda nei termini sopra indicati. Le parti si incontreranno a livello regionale e/o interregionale entro il 30.11.1990 per valutare lo stato applicativo del presente articolo.
      Le parti dichiarano che per gli addetti alla Squadra Antitaccheggio che abbiano presentato richiesta di trasferimento nei supermercati in qualità di ausiliari alle vendite e per i quali, trascorso il 36° mese di anzianità nella mansione, non sia possibile soddisfare la richiesta di cui sopra, fermo restando l'inquadramento al 4° livello verrà comunque corrisposta la differenza retributiva tra il 3° livello ed il livello di appartenenza, valida a tutti gli effetti di norma e di contratto in luogo dell'indennità di cui all'Accordo 12.4.1983.
   B) Per il personale che alla data dell'1.1.1990 non avesse ancora maturato l'anzianità prevista per l'attribuzione del 3° livello, nonché per i nuovi assunti, sarà comunque messo a punto un programma di formazione mirata, in parte già effettuato, che comprenda anche la conoscenza delle normative afferenti i riflessi di carattere sia civile che penale connessi all'attività svolta. Nel corso del programma di formazione mirata sono previsti colloqui di valutazione per verificare l'adeguatezza tra la formazione impartita ed i suoi riflessi sull'attività svolta. Modalità specifiche per l'attuazione del presente comma verranno definite a livello regionale e/o interregionale.
   C) L'Azienda si impegna a rivedere le normative procedurali e di comportamento in atto, a suo tempo emesse, per aggiornarle alla luce dell'evoluzione sia legislativa che giurisprudenziale nel frattempo intervenuta, dandone conseguente informazione agli interessati.

D) L'Azienda garantisce la tutela legale degli addetti che si trovino coinvolti in procedimenti giudiziari in relazione alle azioni connesse allo svolgimento della propria attività lavorativa. Inoltre l'Azienda riconferma la copertura assicurativa antinfortunistica anche per i tempi di itinere e di attesa.

E) L'Azienda conferma l'impegno a proseguire nel programma di ristrutturazione delle "travi spia" tuttora non rispondenti in termini ergonomici e di sicurezza per lo svolgimento dell'attività in argomento.

F) Per quanto attiene la richiesta avanzata dalle OO.SS. relativa ad una "indennità disagio" da corrispondersi a fronte del maggior tempo impiegato per raggiungere le filiali di vendita più distanti dalla filiale di appoggio, l'Azienda dichiara la propria disponibilità a proporre delle soluzioni e demanda a livello regionale e/o interregionale la risoluzione dei temi suddetti.

G) L'attribuzione del 3° livello ai componenti la Squadra Antitaccheggio determina contestualmente l'assorbimento della precedente indennità di cui all'Accordo nazionale 12.4.1983.

3) Squadra Inventari

A) Le parti concordano che, in presenza di un effettivo arricchimento dei contenuti professionali della funzione attualmente svolta dagli addetti alla Squadra Inventari, conseguente anche all'introduzione di apposita ed adeguata strumentazione tecnica e/o informatica per le rilevazioni inventariali, sarà oggetto di verifica/revisione l'attuale livello di inquadramento professionale. Resta inteso che i processi di innovazione tecnica e/o informatica di cui sopra e i loro effetti sugli eventuali riflessi professionali, occupazionali e sulle condizioni di lavoro, saranno oggetto di confronto preventivo tra le parti per gestirne le dinamiche, ivi compresa l'eventuale evoluzione professionale. A tal fine le parti convengono di reincontrarsi a livello regionale e/o interregionale su richiesta di una di esse per la gestione delle innovazioni di cui sopra, e comunque in ogni caso a fronte di evoluzioni inerenti l'unità menzionata.

B) Contestualmente allo svolgimento dell'attività propria dei componenti la Squadra Inventari, nonché a quella di supporto operativo al Responsabile della stessa Squadra Inventari, a livello regionale e/o interregionale verrà individuata la persona da adibire a tale mansione, alla quale verrà riconosciuto l'inquadramento al 3° livello contrattuale a decorrere dal 1.1.1989. Resta inteso che a fronte di tale diverso inquadramento l'indennità di mansione di cui al precedente Accordo 12.4.1983 si intende decaduta con la medesima decorrenza.

C) Si conviene di revisionare il valore dell'indennità inventariale elevando lo stesso da L. 15.000 a L. 16.000 lorde per singolo inventario a decorrere dal 1.1.1989. La suddetta indennità viene elevata a L. 20.000 lorde a decorrere dal 1.1.1990. Tale indennità viene corrisposta con gli stessi criteri e modalità di cui al precedente Accordo del 12.4.1983 sottoscritto a livello delle segreterie nazionali delle OO.SS.

MANUTENTORI

Indennità

(AIA 1989)

A fronte della disponibilità a garantire il servizio attraverso turnazioni da lunedì al sabato compreso da parte dei manutentori, si conviene di riconoscere conseguentemente una indennità pari a Lire 15.000 lorde mensili per 12 mensilità cui si aggiungeranno ulteriori Lire 15.000 lorde mensili, sempre per 12 mensilità. La prima tranche decorrerà dal 18° mese di effettiva anzianità nella mansione; la seconda tranche decorrerà dal 36° mese.
Per il personale già in forza la decorrenza della prima tranche viene riconosciuta dall'1/1/1989, sempreché l'anzianità nella mansione non sia inferiore a 18 mesi dalla data sopra indicata.

SPECIALISTA PESCE: DECLARATORIA – INDENNITA'

(AIA 1989)

Lavoratori in possesso di adeguate conoscenze merceologiche relative ai prodotti ittici (pesci, molluschi, crostacei ecc.) e dei problemi connessi con la loro gestione (individuazione freschezza, metodi di conservazione ecc.) conseguite attraverso esperienza e capacità professionale comunque acquisite nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano:
- preparare un banco ex novo, tenendo conto delle qualità e quantità di prodotti
- tagliare i pesci a trancio, sfilettare, pelare, squamare, eviscerare ecc.
- conoscere i limiti di idoneità al consumo dei prodotti presenti
- consigliare la clientela su modalità di preparazione e cottura

Gli competono inoltre le operazioni di sanificazione e la puntuale tenuta del posto di lavoro e delle relative attrezzature.
E' tenuto inoltre ad indossare gli indumenti ed a utilizzare gli strumenti connessi alla prevenzione antinfortunistica e a rispettare le specifiche norme igienico sanitarie.

Indennità
Al personale di cui sopra in forza alla data di stipula del presente Accordo vengono riconosciute le indennità con le modalità e gli importi sotto riportati:
1) Lire 15.000 lorde mensili per dodici mensilità dopo dodici mesi dalla data di assunzione
2) Lire 15.000 lorde mensili per dodici mensilità dopo ventiquattro mesi dalla data di assunzione
3) Lire 6.000 lorde mensili per dodici mensilità dopo trentasei mesi dalla data di assunzione

Per gli specialisti in forza alla data di stipula del presente Accordo che abbiano dodici mesi di anzianità in qualifica, la prima tranche sarà erogata da 1/1/1989.
Gli eventuali ratei di anzianità in qualifica superiori ai 12 mesi, vengono riconosciuti utili ai fini della maturazione della 2a tranche.
Le tranches di indennità previste per lo specialista pesce sono uguali anche per il capo reparto.

SPECIALISTA GASTRONOMO: DECLARATORIA – INDENNITA'

(AIA 1985)

Art. 5 – punto D
Lavoratori in possesso di adeguate conoscenze merceologiche relative ai prodotti caseari, insaccati, gastronomici, conseguite attraverso adeguata esperienza che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale comunque acquisita; in particolare: zone di produzione, caratteristiche organolettiche, conoscenza qualitativa, presentazione del prodotto, scelta delle attrezzature per il taglio del prodotto e relativa predisposizione, scelta ottimale del materiale di confezionamento e relativo utilizzo.
Rientra inoltre nella professionalità del gastronomo la puntuale gestione delle merceologie affidategli sia il rapporto con la clientela. Gli competono inoltre le operazioni di sanificazione e la puntuale tenuta del posto di lavoro e delle relative attrezzature.
E' tenuto inoltre ad indossare gli indumenti e a utilizzare gli strumenti connessi alla prevenzione antinfortunistica e a rispettare le specifiche norme igienico – sanitarie.

Indennità

(AIA 1985)

Al personale in forza alla data della stipula del presente Accordo vengono riconosciute: L. 15.000 lorde mensili per 12 mensilità dal 1.1.1985. Ulteriori L. 15.000 lorde mensili per 12 mensilità dall'1.07.1985.
Al personale assunto successivamente alla data della stipula del presente Accordo vengono riconosciute L. 15.000 lorde mensili per 12 mensilità trascorsi 12 mesi dall'assunzione. Ulteriori L. 15.000 lorde mensili per 12 mensilità trascorsi globalmente 24 mesi dall'assunzione.

(AIA 1989)

Al personale in forza alla data di stipula del presente accordo che svolga l'insieme delle mansioni di cui alla declaratoria D art. 5 AIA del 30/4/1985 e che abbia già maturato le due tranches di indennità previste, a far data dal 1/7/1989 verrà riconosciuta una rivalutazione di indennità pari a Lire 6.000 lorde mensili per dodici mensilità.
Per il personale nuovo assunto il meccanismo di indennità sarà il seguente:
a) Lire 15.000 lorde mensili per dodici mensilità dopo dodici mesi dalla data di assunzione
b) Lire 15.000 lorde mensili per dodici mensilità dopo ventiquattro mesi dalla data di assunzione
c) Lire 6.000 lorde mensili per dodici mensilità dopo trentasei mesi dalla data di assunzione
Tali indennità verranno corrisposte anche ai capi reparto.

Nota a verbale
Lo specialista gastronomia può essere chiamato ad operare anche nei settori pasticceria, pane, rosticceria ecc. essendo questi parte integrante del reparto.

MACELLARIO SPECIALIZZATO PROVETTO: DECLARATORIA – INDENNITA'

(AIA 1985)

Art. 5 – punto C)
E' il lavoratore che in possesso di adeguate conoscenze tecniche delle diverse specie animali e dei problemi connessi con la gestione di tali specie (deperibilità, tempi di frollatura ecc.) nonché di adeguata esperienza professionale, sia in grado, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, di effettuare tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disosso, sfesatura, toelettatura, taglio a mano e/o con affettatrice o altre ulteriori operazioni attraverso l'ausilio anche di idonee attrezzature.
Gli competono inoltre le operazioni di sanificazione, la puntuale tenuta del posto di lavoro e delle relative attrezzature.
E' tenuto infine ad utilizzare tutti gli indumenti e gli strumenti igienici e di prevenzione antinfortunistica in dotazione.

Indennità

(AIA 1985)

Al personale in forza alla data di stipula del presente Accordo, a far data dall'1.1.1985 – Lire 30.000 lorde mensili per 12 mensilità. Ulteriori Lire 20.000 lorde mensili per 12 mensilità dall'1.7.1985.

Al personale assunto successivamente alla data di stipula del presente Accordo: Lire 30.000 lorde mensili per 12 mensilità trascorsi 12 mesi dall'assunzione. Ulteriori Lire 20.000 lorde mensili per 12 mensilità trascorsi complessivamente 24 mesi dall'assunzione.

(AIA 1989)

Al personale in forza alla data di stipula del presente accordo che svolga l'insieme delle mansioni di cui alla declaratoria punto C art. 5 AIA del 30/4/1985 e che abbia già maturato le due tranches di indennità previste, a far data dal 1/7/1989 verrà riconosciuta una rivalutazione di indennità in ragione di Lire 10.000 lorde mensili per dodici mensilità.
Per il personale nuovo assunto il meccanismo di indennità sarà il seguente:
A) Lire 30.000 lorde mensili per dodici mensilità dopo dodici mesi dalla data di assunzione
B) Lire 20.000 lorde mensili per dodici mensilità dopo ventiquattro mesi dalla data di assunzione
C) Lire 10.000 lorde mensili per dodici mensilità dopo trentasei mesi dalla data di assunzione
Le tranches di indennità previste per il macellaio specializzato provetto sono uguali anche per il capo reparto.

BANCONIERI DI GASTRONOMIA – PESCHERIA

(Verbale di Accordo 25.11.1994)

Le parti, dandosi atto dell'esperienza commerciale e di servizio alla clientela della figura di ausiliario-banconiere di Gastronomia e Pescheria già presente in molte realtà di vendita già della Divisione Conti che nella Divisione Extramarket, convengono di affrontare complessivamente tale problematica per darne eventuale soluzione nell'ambito del rinnovo dell'AIA.

(AIA 1997)

Per il Canale SM in coerenza con quanto precede fermo restando quanto disciplinato in materia di professionalità nei reparti a servizio con l'AIA 30.9.1985 e 29.5.1989, l'Azienda intende altresì procedere alla sperimentazione ed alla successiva implementazione in altre realtà aziendali di quanto già oggetto dell'Accordo Nazionale del 25.11.94.
Pertanto l'Azienda si confronterà con le competenti strutture sindacali territoriali al fine di raggiungere, qualora le parti convengono su tale sperimentazione e successiva implementazione, le necessarie intese.

(AIA 1981)

C) Professionalità e inquadramento
Fermo restando che questo tema e la sua dinamica gestione è strettamente legata al modelli organizzativi che scaturiranno dal confronto e dalle sperimentazioni che saranno concordate a livello dei C.d.A. e delle OO.SS. territoriali, si concorda che nell'attuale situazione la professionalità emersa dalle sottoelencate figure sono inquadrate in:
- Vice gestori: 2° livello;
- Allievi gestori: 2° livello;
- Impiegata/o amministrativa/o di mercato: 3° livello;
- Gastronomo, operaio specializzato provetto: 3° livello.

MERCATO DEL LAVORO

(AIA 1978)

Occupazione giovanile

L'Azienda si impegna a verificare con le OO.SS. territoriali le concrete possibilità di utilizzo della legge 285/1977 sull'occupazione giovanile, anche in relazione alle situazioni del mercato del lavoro delle rispettive zone.

(AIA 1989)

L'Azienda alla luce del confronto con le OO.SS. sulle politiche occupazionali e sulle modalità di avviamento al lavoro dell'ultimo triennio si è dichiarata disponibile a proseguire in una politica di impiego che realizzi, analogamente a quanto già verificatosi, rapporti equilibrati tra full time e part time, fra tempo determinato e indeterminato e contratti di formazione lavoro. In particolare si conferma che le assunzioni per CFL, tenuto conto delle tendenze conseguite nel triennio, saranno pari a circa 2/3 del totale.
Inoltre, fermo restando la salvaguardia delle esigenze organizzative e di professionalità, l'Azienda riconferma l'impegno a favorire l'accesso al lavoro delle donne e delle categorie più deboli, quali gli ultraventinovenni e i lavoratori in mobilità, utilizzando se del caso processi di riqualificazione e di riconversione professionale, nonché eventuali progetti specifici favoriti dalla strumentazione pubblica.

CONTRATTI A TERMINE

(AIA 1974)

art. 10
L'istituto del contratto a termine verrà utilizzato nell'ambito delle disposizioni vigenti in materia.

(AIA 1978)

L'Azienda si impegna, anche nell'ambito del confronto sugli organici, a verificare preventivamente con le OO.SS. territoriali i relativi periodi e le eventuali necessità di utilizzo della legge 18/1978 di conversione del D.L. 3-12-1977 n. 876 sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nel commercio.

(AIA 1989)

Legge n. 56 del 28/2/1987
Al riguardo l'Azienda ha dichiarato la propria disponibilità a confronti regionali tra le parti competenti per verificare la fattibilità di intese secondo le previsioni dell'art. 17 legge n. 56 del 28/2/1987 e secondo quanto previsto dallo stesso in particolare al titolo 2.
Le parti firmatarie del presente Accordo rinviano altresì a livello territoriale l'attuazione e la definizione delle esigenze di contratti a tempo determinato di cui all'art. 23 della legge n. 56.

CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

(Verbale di incontro 15.04.1985)

Facendo seguito all'Accordo stipulato in data 6 marzo 1985 relativo all'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione lavoro di cui alla legge 19.12.1984, in conseguenza del quale è stato inoltrato al Ministero del Lavoro apposito progetto da finanziarsi anche coi contributi del Fondo Sociale Europeo, le OO.SS. nazionali e la Direzione G.S. convengono che, qualora detto progetto non venga ammesso a fruire dei precitati contributi, i contratti di formazione e lavoro di cui all'Accordo del 6 u.s. verranno ugualmente realizzati con le sole agevolazioni di cui all'art. 3 punto 6. Le parti convengono altresì che al 12° mese dall'assunzione verrà effettuata la valutazione complessiva di ogni neo assunto in forza della quale verrà decisa la conferma a tempo indeterminato o la risoluzione del rapporto, avendo riguardo che l'utilizzo di detti contratti è comunque finalizzato ad incrementi occupazionali. In caso di conferma a tempo determinato l'attività di formazione sul lavoro continuerà per altri sei mesi per i full time e 12 mesi per i part time, privilegiando l'attività pratica, sia svolta direttamente che in affiancamento con personale "senior" e recuperando gli aspetti teorici tutte le volte nelle quali dovessero emergere concrete necessità. Tali interventi, non programmabili a priori, saranno peraltro documentabili a posteriori. (omissis)

(AIA 1989)

Le parti convengono sulla base di quanto previsto in termini di occupazione complessiva conseguente al piano di sviluppo occupazionale e del turnover, di dare luogo nell'arco del triennio 1989-1990-1991 a 1500 assunzioni con CFL.
La ripartizione articolata a livello regionale ed i progetti formativi, che dovranno fra l'altro tenere conto delle esigenze differenziate di formazione professionale per qualifiche, sarà oggetto di accordo a livello nazionale che dovrà essere sottoscritto contestualmente alla definitiva ratifica del presente Accordo.
L'attività di formazione professionale sarà definita in ragione d'anno e comunque cesserà entro la conferma anticipata a tempo indeterminato.
L'attivazione dei CFL e la verifica sui progetti concordati rientra nel confronto regionale sul mercato del lavoro, fermo restando che l'Azienda non utilizzerà questo specifico contratto di impiego per l'assunzione di generici di manovalanza (quinti livelli fissi).
Sulla scorta dei positivi risultati dell'esperienza in tema di CFL maturata nel triennio precedente che ha visto la conferma del 99% dei rapporti di lavoro in argomento, l'Azienda dichiara la propria volontà a utilizzare tale tipo di rapporto di lavoro al reale scopo di favorire l'occupazione giovanile e femminile nell'ambito di effettive esigenze occupazionali a tempo indeterminato e in coerenza con quanto verificatosi.
In tal senso l'Azienda si impegna a fornire, per le eccezioni che non consentono la conferma, i dati di merito alle OO.SS. regionali.
Inoltre l'Azienda accoglie le richieste delle OO.SS. ad anticipare la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, fermo restando la validità del progetto e del piano.
Pertanto i CFL della durata di 18 mesi avranno conferma, salvo eccezione, trascorsi cinque mesi dalla data di assunzione, mentre quelli della durata di 24 mesi saranno confermati alla scadenza dell'ottavo mese di assunzione.
Nell'ambito del progetto di formazione sarà prevista una apposita sessione avente per oggetto materie contrattuali, tutele e relazioni sindacali, con la partecipazione delle OO.SS. competenti, firmatarie il presente Accordo.

Le parti convengono altresì di equiparare i CFL agli altri tipi di contratto per tutto quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori anche ai fini del computo del numero dei dipendenti utili alla sua applicazione.
L'Azienda consegnerà copia del contratto individuale di assunzione ai lavoratori in formazione lavoro da cui risulterà fra l'altro la sede di lavoro nonché l'orario e la sua distribuzione.
Le parti sono impegnate a confronti in materia di CFL alla luce delle evoluzioni legislative che si dovessero verificare in materia.

PART TIME

(AIA 1974)

art. 9
Agli effetti dell'utilizzo a tempo parziale del lavoro 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 del livello di appartenenza
d) il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni di legge e da quelle del C.C.N.L. 21 novembre 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 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.

(AIA 1978)

L'Azienda conferma che, a fronte delle particolari caratteristiche della propria attività, farà ricorso alle prestazioni di lavoro part time in misura contenuta.
Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 dell'AIA 9-7-1974, l'Azienda si impegna all'utilizzo del lavoro a tempo parziale nell'ambito di un orario settimanale non inferiore a 20 ore e non superiore a 24 ore.
Contestualmente al confronto tra l'Azienda e le OO.SS., unitamente ai C.d.A. sull'organizzazione del lavoro nei punti di vendita, le parti si impegnano a verificare l'attuale nastro orario, tenuto conto delle necessità aziendali e delle esigenze del personale part time, affinché prevalentemente si attesti sulle 4 ore giornaliere.

(AIA 1981)

Fermo restando quanto previsto dagli accordi vigenti, 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, al fine di evitare disservizi ed aumenti eccessivi dei ritmi, si conviene che lo stesso venga utilizzato nell'ambito della nuova organizzazione del lavoro e quindi del lavoro di gruppo.
Tale nuova organizzazione di lavoro prevede anche l'utilizzo di part time verticale i cui criteri saranno concordati tra le parti.
Qualora nella nuova organizzazione del lavoro si verificassero condizioni per l'inserimento di nuovi part time, lo stesso dovrà ruotare nell'ambito dell'organizzazione del lavoro esistente nella singola unità produttiva.
Per tutto il preesistente part time, la eventuale modifica della distribuzione dell'orario di lavoro dello stesso, potrà avvenire comunque soltanto attraverso la partecipazione attiva dello stesso lavoratore part time, al fine di conseguire gli obiettivi alla base della nuova organizzazione del lavoro e del restringimento dei nastri orari.

(AIA 1985)

Art. 4 – punto 4)
Si riconferma sia quanto previsto dagli AIA del 1978 e del 1981 sia quanto contenuto in materia di part time annuo e mensile al titolo 7 del CCNL 18 marzo 1983.
Le parti convengono inoltre che:
- la prestazione lavorativa a tempo parziale non costituisce elemento pregiudiziale per lo sviluppo della professionalità dei lavoratori interessati.
- nell'ambito dei confronti tra le parti, da realizzarsi nelle singole unità, l'Azienda valuterà la possibilità di incrementare la presenza di lavoratori a tempo parziale avendo riferimento all'organizzazione del lavoro, al livello di servizio, agli organici, alle transazioni programmate e all'orario di vendita.
  Fatte salve specifiche figure professionali, si conviene che non sussiste una pregiudiziale incompatibilità circa l'utilizzo del part time anche nelle sedi.
- in relazione alla legge n. 863 del 19.12.1984 anche per le caratteristiche organizzative aziendali, è ammessa la prestazione di lavoro supplementare, che dovrà avere carattere di eccezionalità e dovrà essere preventivamente concordata con le OO.SS. e/o i C.d.A. in sede locale.
- per evitare il periodico ricorso alla stipula dei contratti a termine ai sensi della legge 3 febbraio 1978 n. 18 e successive proroghe, e superare così la precarietà di tale condizione lavorativa, si conviene di favorire lo sviluppo del part time annuo, a tempo indeterminato.
- il trattamento economico e normativo in tutti i suoi istituti sarà commisurato alla effettiva prestazione lavorativa.
- la disciplina legale, contrattuale e integrativa di cui al presente Accordo ha organicamente disciplinato la materia e costituisce nel suo complesso condizione di miglior favore rispetto ai precedenti AIA.
- viene pertanto abolita l'indennità di cui al punto C) dell'art. 9 dell'AIA 1974 a decorrere dalla data del presente Accordo in quanto l'innovazione relativa al trattamento economico riservato al part time in termini di extra orario, di fatto, fa cadere le ragioni che avevano determinato la pattuizione dell'indennità medesima.
- l'Azienda fornirà alle OO.SS. le informazioni relative all'utilizzo dell'extra orario del part time con le stesse modalità previste per il lavoro straordinario.

Dichiarazione a verbale
Ai lavoratori part time, in forza alla data del presente Accordo, viene riconosciuto, in sostituzione dell'indennità e in virtù del presente articolo, un pari importo a titolo di assegno ad personam non assorbibile.
Esso verrà anche riconosciuto al personale in forza alla data della stipula del presente Accordo che varierà il proprio rapporto di lavoro da full time a part time entro il 31.12.1986.

Tale importo rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 83 del CCNL 18.3.1983.

(AIA 1989)

Le parti si danno atto che nell'ambito della distribuzione organizzata sono intervenute profonde modificazioni, tendenzialmente crescenti in ordine alla flessibilità e alla qualità del servizio per i consumatori. A ciò si dà risposta anche attraverso un più razionale ed efficace utilizzo degli impianti e con un costante adeguamento e miglioramento dell'organizzazione del lavoro.
In questo contesto a fronte di queste esigenze di impiego, il lavoro a tempo parziale rappresenta uno degli strumenti di flessibilità oltre che una forma di rapporto di lavoro che può rispondere anche ad esigenze individuali.
Ciò premesso, le parti si danno atto che il rapporto di lavoro a tempo parziale verrà utilizzato, nelle diverse configurazioni previste dalla legge e dal CCNL, con le modalità e i criteri previsti dai precedenti AIA e con le modificazioni intervenute nel presente Accordo.
In questo contesto il lavoro a part time, in quanto concorre a pieno titolo agli obiettivi di impresa nel quadro di un suo corretto utilizzo dovrà avere, rispetto al lavoro a tempo pieno, parità di diritti e di tutele sia sul piano professionale che sul piano delle garanzie sociali.
Pertanto, fermo restando quanto già pattuito su questa materia nei vigenti Accordi, si conviene che:

a) l'Azienda riconferma la piena applicazione della legge 863 con particolare riferimento alla definizione nel contratto di assunzione della assegnazione della sede di lavoro (unità aziendale di appartenenza), nonché dell'entità dell'orario di lavoro e della sua distribuzione nel tempo, fissa e/o turnante;
b) le nuove assunzioni a part time avverranno con entità e modalità di prestazione e di distribuzione di orario tali da garantire la copertura previdenziale dell'intero anno, fatto salvo casi verificati nei quali la predetta garanzia sia già attuata mediante altri rapporti di lavoro esistenti.

Norma transitoria
Alla luce delle verifiche effettuate, l'Azienda è disponibile ad accogliere positivamente le eventuali richieste di adeguamento di orario per assicurare le garanzie di cui sopra, ricercando la conciliazione tra le esigenze organizzative e quelle individuali attraverso specifici confronti che si svolgeranno con le OO.SS. e/o le strutture sindacali competenti.

In relazione alla legge n. 863 del 19/12/1984, anche per le caratteristiche organizzative aziendali, è ammessa la prestazione di lavoro supplementare che deve avere carattere di eccezionalità e che deve essere preventivamente concordata con le strutture sindacali competenti.
Il pagamento della prestazione supplementare per intesa fra le parti ai fini degli istituti differiti viene assicurato con un incremento retributivo pari al 27% della paga globale di fatto liquidata mensilmente, mentre l'indennità di fine rapporto maturata sulle ore supplementari sarà corrisposta a cessazione del rapporto.

Chiarimento a verbale
Per il personale impiegato a tempo parziale sia tutti gli importi retributivi che i benefici derivanti dalla riduzione di orario di lavoro annuo di cui al presente Accordo, si intendono pro-quota in relazione alla prestazione lavorativa prevista dal contratto di assunzione.

(AIA 1997)

Le parti si danno reciprocamente atto che il lavoro part time rappresenta uno dei principali strumenti di flessibilità nell'impiego della forza lavoro.

In questo senso il part time, oltre che far parte integrante degli assetti organizzativi definiti per dare puntuale risposta alla piena funzionalità degli impianti, e ciò con particolare riferimento non soltanto al livello di efficienza di questi ultimi ma anche al livello di servizio atteso dal consumatore, rappresenta una forma di rapporto d'impiego che può rispondere anche a specifiche esigenze individuali e di occupazione.
Le parti si danno inoltre reciprocamente atto che questa condizione lavorativa non deve costituire per gli interessati ostacolo alla crescita individuale, con particolare riferimento allo sviluppo professionale e di carriera.
Per quanto attiene l'accoglimento delle richieste di passaggio da part time a full time e viceversa, nell'ambito del Canale SM, verranno individuati specifici criteri di priorità a livello locale. Qualora entro tre mesi dalla stipula del presente AIA detti criteri non venissero concordati, nelle realtà territoriali interessate verrà considerata, ai fini della priorità di passaggio nell'ambito, delle specifiche professionalità, la data di presentazione della richiesta scritta a livello di singolo SM o Sede o Deposito.
Oltre a quanto precede si intendono recepiti i contenuti e le previsioni di cui all'art.41, Seconda Parte, del CCNL del 3.11.1994.
Qualora nel SM, Sede o Deposito non ci siano richieste e conseguenti adesioni di passaggio, si procederà a livello di piazza, sempre nell'ambito delle specifiche professionalità utilizzando i medesimi criteri.
Per la Divisione Ipermercati le parti convengono di confermare, in materia di criteri di priorità di accoglimento delle richieste di passaggio da part time a full time e viceversa, quanto previsto dall'Accordo dell'ex Integrativo Euromercato S.p.A. del 1989.
Infine, in materia di orario supplementare ed alle relative verifiche di cui alle revisioni dell'art.54 del CCNL del 3.11.1994, le Parti convengono di demandare, anche al fine di raggiungere intese, l'applicazione per il Canale SM a livello territoriale e, per la Divisione Ipermercati, a livello di magazzino.

FORMAZIONE / RIQUALIFICAZIONE

(AIA 1989)

Le parti convengono che la formazione e la riqualificazione sono determinanti ai fini del costante processo di crescita e di arricchimento professionale del personale e per dare risposta alla crescente esigenza di migliorare la qualità del servizio anche in rapporto ai mutamenti tecnologici e organizzativi.
In tale ambito si inquadrano i progetti di formazione aziendale per l'insieme dei dipendenti che secondo quanto previsto nel capitolo "Relazioni sindacali" saranno oggetto di confronto ai vari livelli di competenza.

(AIA 1997)

Le parti convengono che la formazione e la riqualificazione sono determinanti sia ai fini del costante processo di crescita e di arricchimento professionale del personale sia per dare risposta alla crescente esigenza di migliorare la qualità del servizio anche in rapporto ai mutamenti tecnologici e organizzativi.
Le parti si danno altresì atto di realizzare attraverso l'istituzione di un "Osservatorio Paritetico" a livello nazionale, un'attenta analisi dei fabbisogni formativi in stretta aderenza al piano dell'evoluzione delle professionalità, coerentemente ai cambiamenti che interessano il settore della grande distribuzione . Le risultanze di detta analisi che potrà altresì tenere conto delle esperienze realizzate in altre nazioni connotate da un forte sviluppo della grande distribuzione, potranno costituire elemento di riferimento per lo sviluppo di specifici progetti formativi e nell'ambito anche di quanto previsto cogliendo le opportunità offerte dalla CEE e da istituzioni ed Enti Nazionali o Regionali.

GRUPPI DI QUALITA'

(AIA 1989)

Nel corso dell'incontro sono state date informazioni in merito alla esperienza avviata dall'Azienda sui gruppi di qualità.
Le OO.SS., nel ribadire che il gruppo di qualità non può trattare materie proprie della sfera di competenza delle Relazioni Sindacali, hanno proposto un incontro specifico per meglio esaminare le esperienze e valutarne le possibili evoluzioni che, comunque, non possono invadere i confini di cui sopra.
L'Azienda conviene con quanto espresso dalle OO.SS.

AZIONI POSITIVE – PARI OPPORTUNITA'

(AIA 1989)

Con riferimento all'art. 7 comma 1 del vigente CCNL relativo alla promozione di azioni positive per favorire le pari opportunità, le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale con i seguenti compiti:

1) raccolta di dati e informazioni relativi all'occupazione femminile in Azienda con particolare riferimento alle condizioni di lavoro e professionali, anche in rapporto all'introduzione di nuove tecnologie e/o modifiche dell'attuale assetto organizzativo.
2) proposizione di progetti finalizzati allo sviluppo sia dell'occupazione che della professionalità delle donne, privilegiando, in rapporto alle reali esigenze aziendali, processi formativi e/o di riqualificazione all'uopo istituiti; ciò al fine di conseguire una maggior presenza femminile nelle qualifiche più elevate ricorrendo anche a normative nazionali e comunitarie in materia di azioni positive. La Commissione Paritetica riferirà quanto elaborato alle parti stipulanti la presente intesa allo scopo di addivenire a soluzioni attuative sulla materia specifica. La suddetta è formata da tre rappresentanti per ciascuna delle parti e si riunirà entro il 31/3/1989.

(AIA 1997)

Con riferimento all'art.5 comma 1 del vigente CCNL relativo alla promozione di azioni positive per favorire le pari opportunità, le parti convengono di realizzare sull'argomento una Commissione Paritetica a livello nazionale così come già previsto dall'art. 5 dell'AIA G.S. 29.5.1989 e dell'AIA Euromercato del 16.2.1989. Detta Commissione, da istituirsi entro il 31.3.1998, sarà composta da 12 rappresentanti di cui 6 nominati dalle OO.SS. e 6 dall'Azienda con i seguenti compiti:

1) raccolta di dati e informazioni al fine di promuovere attività di ricerca atte a evidenziare eventuali ostacoli alla effettiva parità di opportunità per le lavoratrici e ad individuare le azioni positive per il superamento degli stessi.
2) proposizione di progetti finalizzati allo sviluppo sia dell'occupazione che della professionalità delle donne, privilegiando, in rapporto alle reali esigenze aziendali, processi formativi e/o di riqualificazione all'uopo istituiti, ciò al fine di conseguire una maggior presenza femminile nelle qualifiche più elevate ricorrendo anche a normative e possibili finanziamenti nazionali e comunitari in materia di azioni positive.
3) l'Azienda si farà carico di eventuali oneri relativi ad altre iniziative concordate in Commissione, nonché dei permessi retribuiti per partecipare alle attività della stessa.

<u>Tutela della dignità personale</u>

Al fine di tutelare la dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori, l'Azienda continuerà a favorire la ricerca di un clima di lavoro indirizzata al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro ivi inclusi atteggiamenti censurabili di tipo fisico, verbale o scritto.

Pertanto in tema di tutela della dignità personale, in armonia con quanto previsto dalla raccomandazione CEE n° 92/131 del 27.11.91 sulla tutela della dignità della persona nonché in riferimento al CCNL, l'Azienda nel confermare la propria e completa adesione ai principi di tutela sopra richiamati, dichiara il proprio intendimento di attenersi alle indicazioni che verranno dettate dalla Commissione Paritetica designata a tale scopo dall'art. 4 del vigente CCNL.

Qualora si verifichino episodi che rientrino nella materia di cui al secondo comma del presente articolo, la persona interessata potrà denunciare tali episodi alla Direzione Centrale Risorse Umane e/o ad altre figure designate ed individuate dalla Raccomandazione del Parlamento Europeo del

febbraio 1994, dalla suddetta Commissione Paritetica e dalla legislazione vigente in materia, anche attraverso la propria Organizzazione Sindacale o la RSU/RSA
L'accertamento dei fatti avverrà nel pieno rispetto dei diritti di legge e contratto, garantendo la massima riservatezza. Entro il 31.12.97 le parti si impegnano a definire gli strumenti, le procedure, il regolamento di attuazione.

(Verbale di Accordo 25.02.1999)

Nel corso dell'incontro è stata presentata alle parti la bozza di procedura che l'apposita Commissione Bilaterale sulle azioni positive / pari opportunità, istituita ai sensi dell'AIA del 8 settembre 1997, ha elaborato per la tutela della dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori in Azienda, con particolare riferimento alla regolamentazione dei casi di molestie sessuali.
Le parti hanno convenuto sulle conclusioni cui è giunta la Commissione, pervenuta ad elaborare uno strumento utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione aziendali di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza. Il documento, che ha lo scopo di favorire l'ininterrotto processo aziendale di ricerca di un clima di lavoro sempre più improntato a caratteristiche di serenità, rispetto e reciproca correttezza, risulta coerente con gli indirizzi del Parlamento Europeo, della Commissione Europea per i diritti della donna, del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, distribuzione e servizi del 3 novembre 1994, dell'AIA di Gruppo del 8 settembre 1997 e del disegno di legge n. 4817.
Tutto ciò premesso, le parti hanno concordato di recepire la procedura nel testo allegato al presente Verbale di Accordo. La procedura, cui verrà data in ambito aziendale la massima diffusione, diverrà operativa entro il 2 aprile 1999, data entro la quale verranno individuati e nominati i Consiglieri di Parità.
art. 1 – Impegno di Azienda e OO.SS.

1. L'Azienda e le OO.SS. firmatarie della presente intesa concordano sulla fondamentale importanza di creare un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità e inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali. Si impegnano dunque, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze, ad operare in modo da realizzare i principi condivisi.
2. Azienda e OO.SS. concordano altresì nel ritenere che, in particolare, le molestie sessuali offendono la dignità di chi le subisce, determinando un ambiente di lavoro intimidatorio e ostile, antitetico a quello cui, per contro, si vuole dar vita.
3. Ciò premesso, le parti, considerate anche le normative comunitarie e nazionali in materia e le indicazioni esplicite contenute nell'AIA del 8 settembre 1997, intendono adottare iniziative condivise finalizzate alla prevenzione e rimozione delle molestie sessuali.
4. Le parti desiderano altresì adottare una procedura che assicuri alle eventuali vittime di molestie un'assistenza tempestiva, adeguata e imparziale, rispettando la riservatezza dei soggetti coinvolti e tutelando le/i denuncianti e/o i testimoni da qualunque atto di ritorsione, diretto o indiretto.
5. L'Azienda si impegna a dare la massima diffusione possibile alla presente procedura in materia di molestie sessuali.
6. L'Azienda e le OO.SS. congiuntamente rivolgono a tutti i soggetti, di ogni ordine e grado, di G.S. S.p.A. un particolare invito affinché prestino il loro contributo per assicurare e realizzare un ambiente di lavoro in cui vengano assicurati e valorizzati sempre più i principi di cui al comma 1.

art. 2 – Finalità della procedura
1. La presente procedura si propone:

a) di informare lavoratrici e lavoratori del Gruppo dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e al mantenimento di un ambiente di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
b) di predisporre un iter comportamentale per:
   1) la trattazione informale;
   2) la trattazione formale delle denuncie di molestie sessuali.

art. 3 – Definizione di molestie sessuali

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, fisico o verbale, a connotazione sessuale che risulti indesiderato e che di per sé, o per la sua insistenza, sia percepibile secondo ragionevolezza da chi lo subisce come arrecante offesa alla dignità e/o alla libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.
2. Costituisce fattore aggravante la condizione per cui la molestia sessuale sia accompagnata da minacce o ricatti da parte di superiori gerarchici o da persone che comunque possano influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro stesso.

art. 4 – Ambito di applicazione della procedura

1. i comportamenti di cui al precedente articolo 3 riguardano tutte le lavoratrici e i lavoratori presenti in Azienda, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro intercorrente tra essi e G.S. S.p.A., purché riconducibili al rapporto di lavoro stesso e messi in atto in occasione o in relazione ad esso.

art. 5 – Scelta della procedura da attivare

1. Chi ritiene di essere destinatario di molestie sessuali, potrà, a sua scelta, attivare:
   a) la procedura informale
   b) la procedura formale

art. 6 – Consigliere / Consiglieri di fiducia

1. per la trattazione informale e per fornire una funzione di supporto nella procedura formale dei casi di molestie sessuali sui luoghi di lavoro verranno designate/i 4 Consigliere /i esterni di fiducia. Tali Consigliere/i, che opereranno rispettivamente: 2 in relazione alle unità operative del nord (Milano e Torino), 1 alle unità operative del centro (Roma) e 1 alle unità operative del sud (Napoli), verranno designate/i, se possibile di comune accordo, tra Azienda e OO.SS. e saranno scelte/i tra professionisti esterni che, per formazione ricevuta ed attività svolta, forniranno le massime garanzie di serietà, sensibilità e capacità di affrontare temi, argomenti e situazioni legate alle molestie sessuali.
   Alle/ai Consigliere/i di fiducia saranno assicurati i mezzi necessari per l'espletamento del loro incarico. Esse/i potranno inoltre consultare la documentazione strettamente necessaria all'effettuazione delle indagini, nel rispetto delle previsioni della legge n.675 sulla tutela della privacy e previa autorizzazione della direzione generale Risorse Umane per la consultazione di materiale classificato "riservato".
   I nominativi delle/dei Consigliere/i di fiducia saranno resi noti a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori del Gruppo.

art. 7 – Procedura informale

1. Scopo della procedura "informale", considerata la delicatezza della materia trattata, è quello di tentare una definizione non conflittuale e quanto meno traumatica possibile di eventuali casi di molestie, evitando di ufficializzare i fatti oggetto del contendere, ma realizzando comunque una soluzione soddisfacente per le parti coinvolte.

2. Chi ritiene di essere vittima di molestie sessuali e intenda porvi rimedio attraverso una procedura informale può richiedere per iscritto o verbalmente l'intervento delle/dei Consigliere/i di fiducia.
3. Le/i Consigliere/i di fiducia possono, con lo scopo di accertare come effettivamente si siano svolti i fatti, rivolgersi alla persona che ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata. Le/i Consigliere/i di fiducia dovranno redigere un promemoria scritto degli accertamenti effettuati, in moda evitare, in una fase successiva, dimenticanze o omissioni di fatti rilevanti. La persona che abbia posto in essere le presunte molestie non è soggetta ad obbligo di accedere alle richieste di accertamento delle Consigliere/i di fiducia.
4. La procedura dovrà in ogni caso chiudersi nei tempi tecnici strettamente necessari.
5. Le/i Consigliere/i di fiducia, le persone interessate e chi le rappresenta, nonché coloro che vengono chiamati a testimoniare, hanno l'impegno di mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza durante l'esperimento della procedura informale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.
6. In nessun caso le/i Consigliere/i di fiducia potranno essere chiamati a testimoniare nella procedura formale.

art. 8 – Procedura formale

1. Chi ritiene di essere vittima di una molestia sessuale e non ritenga idonea la procedura informale, oppure nel caso che non ne ritenga soddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una procedura formale di accertamento della molestia, mediante richiesta alle/ai Consigliere/i di fiducia ai quali è devoluto il compito di attivare ufficialmente la procedura formale stessa, oppure direttamente alla direzione generale Risorse Umane. La richiesta dovrà essere effettuata in forma scritta.
2. Della procedura formale è investita la direzione generale Risorse Umane di G.S. S.p.A., la quale potrà avvalersi, nella fase istruttoria, dell'opera e dell'ausilio delle/dei Consigliere/i di fiducia.
3. L'istruttoria dovrà concludersi, anche in questo caso, nei tempi tecnici strettamente necessari.
4. Al termine dell'istruttoria la direzione generale Risorse Umane potrà:
   a) ritenere infondata la denuncia, dandone comunicazione alle parti e disponendo , eventualmente, i provvedimenti che riterrà opportuni;
   b) esperire, se entrambe le parti vi consentiranno, un tentativo di conciliazione, proponendo le misure che riterrà più idonee per la soluzione del caso;
   c) contestare per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, ai sensi dell'art. 7 L. 20/5/1970 n. 300, applicando le sanzioni ed i provvedimenti che riterrà più opportuni a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.

   Delle decisioni prese verranno informate/i le/i Consigliere/i di fiducia competenti.

   La direzione generale Risorse Umane si farà garante, sempre, che la denuncia di molestie sessuali presentata risulti fondata, di tutelare denuncianti e testimoni da qualunque ritorsione, diretta o indiretta, che dovesse venir posta in essere nei loro confronti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

(AIA 1978)

Occupazione e organici
L'Azienda è impegnata al mantenimento degli attuali livelli occupazionali e le parti convengono che l'effettiva tutela e lo sviluppo degli stessi (con particolare riferimento all'occupazione femminile) costituiscono un comune e prioritario obiettivo da realizzare in rapporto agli impegni sopra descritti di sviluppo, razionalizzazione ed efficienza dell'Azienda nonché alla copertura di adeguare quote di mercato. I problemi concernenti i livelli occupazionali delle singole unità ed il conseguente impegno della forza lavoro, nella sua articolazione (occupazione maschile, femminile, full time, part time, contratti a termine) saranno oggetto di confronto contestualmente ai criteri di organizzazione del lavoro e quindi di verifica periodica con i C.d.A. e le OO.SS. territoriali competenti, al fine di definire i livelli di organico necessari rispetto alla media dell'attività lavorativa annua e della conseguente produttività media del lavoro.
I criteri ispiratori del confronto dovranno riguardare gli aspetti direttamente incidenti sulla gestione organizzativa delle singole unità, avendo come obiettivi quelli di:
- migliorare l'efficienza ed il servizio alla clientela;
- arricchire la professionalità dei lavoratori;
- realizzare una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro.

Il confronto si svilupperà in particolare tenendo conto delle caratteristiche delle singole unità sui seguenti parametri: organizzazione del lavoro, caratteristiche strutturali e tecniche delle singole unità, vendite medie annue e volumi di merce lavorata e/o venduta e sua composizione, media delle assenze complessive.
Le parti convengono che in questo contesto vanno verificati e confrontati con le OO.SS. territoriali e i C.d.A. eventuali problemi di carenza o di eccedenza di organici individuando soluzioni aderenti ai risultati di cui sopra, quali: reintegro o mancata sostituzione del turnover e la mobilità territoriale. In tal senso le parti convengono che la mobilità va attuata, escludendo peraltro da tali limiti i quadri intermedi, a livello di piazza o di immediato hinterland, in un quadro di garanzie per gli interessati, con particolare attenzione al personale femminile e ai casi di trasferimento non temporaneo.
L'Azienda si impegna altresì a verificare periodicamente con le OO.SS. nazionali i dati complessivi sull'occupazione e sulla sua composizione.

Le parti convengono che l'organizzazione del lavoro nelle diverse unità deve tendere al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
- incrementare l'efficienza e la produttività del lavoro in relazione al servizio alla clientela;
- garantire nel contempo l'arricchimento della professionalità individuale e collettiva dei lavoratori, attraverso la conoscenza complessiva del ciclo di commercializzazione e il miglioramento delle condizioni complessive di lavoro, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro.

La definizione di un'organizzazione del lavoro coerente con tali obiettivi, sarà oggetto di confronto preventivo e di verifiche periodiche con i C.d.A. e le OO.SS. territoriali, contestualmente alla definizione dei livelli di organico nelle singole unità. In tale quadro l'Azienda è disponibile a sperimentare, con la necessaria gradualità, ipotesi di organizzazione del lavoro basata sul concetto del gruppo di lavoro, comprendente l'organico nella sua articolazione.
Nello stesso contesto l'Azienda presenterà alle OO.SS. a livello territoriale programmi di addestramento finalizzati agli obiettivi di cui sopra.
Per quanto riguarda i punti di vendita, stante l'attuale tipologia strutturale, l'area di riferimento per la costituzione del gruppo è il supermercato, per cui in esso si ricomprendono figure di diverso livello contrattuale. La funzionalità del gruppo presuppone la salvaguardia delle mansioni

attualmente svolte dagli specialisti e dai capi reparto, affinché gli stessi mantengano le loro caratteristiche particolari di specializzazione e di professionalità, nonché per i capi reparto il riconoscimento delle specifiche funzioni di coordinamento del lavoro e di responsabilità nella gestione delle risorse, pur ricomprendendo tali figure nel gruppo in una funzione complessiva di responsabilizzazione per il capo reparto e di crescita professionale per gli specialisti.
Il lavoro del gruppo si attuerà sulla base di uno schema di riferimento coordinato con i C.d.A., su cui programmare le modalità e le sequenze delle varie fasi del ciclo operativo e la mobilità interna al fine di garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione del lavoro sopra indicati. Lo schema di riferimento, periodicamente verificato con i C.d.A., terrà conto degli attuali orari e dovrà essere aderente alle caratteristiche di ogni singola unità, con particolare riguardo ai differenziati flussi della clientela nell'ambito della giornata e della settimana.
Il gruppo di lavoro, con il coordinamento del capo reparto, avrà la responsabilità delle fasi operative dell'intero ciclo di commercializzazione delle merci, attuando le operazioni di scarico, movimentazione, prezzatura, rifornimento, confezionamento, richiesta, incasso e relativa registrazione, nonché la puntuale tenuta dei posti e degli strumenti di lavoro. Ciò presuppone che la forza lavoro impiegata nell'espletamento di mansioni da considerarsi equivalenti, e cioè addetti di riserva ed ausiliari di vendita, sia ricompensata nello stesso iter di carriera (vedi norma transitoria – ***inserita in PROFESSIONALITA' – INQUADRAMENTO*****).**
Nella definizione degli organici relativa ad ogni punto di vendita, le parti si danno atto di contenere al minimo indispensabile, la presenza dei V° livelli fissi, per i quali restano fissate le mansioni di cui all'allegato n. 2 dell'AIA 1974.
Inoltre l'Azienda si impegna nel caso di nuove assunzioni a priorizzare il suddetto personale nell'assegnazione delle mansioni superiori eventualmente vacanti all'interno del gruppo, tenuto conto dei requisiti necessari ad espletare la mansione di ausiliario di vendita.
Nel quadro degli obiettivi sopra delineati, l'Azienda, su richiesta delle OO.SS. a livello territoriale, è disponibile ad esaminare possibili ipotesi di sperimentazione su nastri orari differenziati, che tendano, fermo restando il miglioramento del servizio alla clientela, a restringere gli attuali nastri orari.

Per quanto riguarda le Sedi, i gruppi di lavoro faranno riferimento ai settori omogenei per funzioni (Direzioni) e avranno la responsabilità di realizzazione degli obiettivi delle funzioni nelle loro fasi operative, attuando l'intero ciclo di lavoro anche mediante la mobilità tra mansioni di pari inquadramento e di pari contenuto professionale.
La sperimentazione del lavoro di gruppo si attuerà sulla base di uno schema di riferimento concordato e periodicamente verificato con i C.d.A. e le OO.SS. territoriali su cui programmare le modalità e le sequenze delle varie fasi del ciclo operativo e la mobilità interna, al fine di garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione del lavoro sopra indicati. Nell'ambito di un programma di arricchimento professionale, potranno essere previste ipotesi di mobilità non temporanea tra gruppi diversi previo confronto con le OO.SS. e il C.d.A.
Eventuali innovazioni organizzative e/o tecnologiche saranno preventivamente verificate con il C.d.A. e le OO.SS. a livello territoriale per quanto attiene alle condizioni lavorative e alla salvaguardia della professionalità.
Per la funzionalità dei gruppi saranno salvaguardate le mansioni specialistiche e mantenute le funzioni di direzione, coordinamento del lavoro e responsabilità gestionale svolte dai quadri ai vari livelli, pur ricomprendendo tali figure nei gruppi in una funzione complessiva di responsabilizzazione e di crescita di professionalità.

Per quanto riguarda i Depositi, preso atto che la riorganizzazione in corso è tesa a migliorare l'uso delle risorse attraverso un utilizzo ottimale degli impianti, delle attrezzature e dei sistemi di ricezione, prelievo e movimentazione, coerentemente ai criteri e alle priorità di investimento illustrate dall'Azienda e usufruendo anche degli apporti del calcolatore, il lavoro di gruppo si

attuerà sulla base di uno schema di riferimento concordato e periodicamente verificato con i C.d.A. e le OO.SS. territoriali su cui programmare le modalità e le sequenze delle varie fasi del ciclo operativo e la mobilità interna, al fine di garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione del lavoro. Lo schema di riferimento si adeguerà alle innovazioni tecnologiche e agli obiettivi di ottimizzazione, in un quadro in cui le condizioni ambientali e di sicurezza del lavoro siano assicurate. Parametro di riferimento per la nuova organizzazione basata sul lavoro di gruppo sarà la tipologia strutturale del Deposito. Eventuali innovazioni tecnologiche costituiranno oggetto di verifica preventiva con i C.d.A. interessati e le OO.SS. a livello territoriale per quanto attiene i problemi relativi alle condizioni di lavoro e ai livelli di professionalità con particolare riferimento alle condizioni ambientali e di sicurezza. Il gruppo di lavoro, con il coordinamento dei capi settore, avrà la responsabilità delle fasi operative dell'intero ciclo di lavorazione del Deposito, attuando le operazioni di stoccaggio, prelievo, movimentazione e carico delle merci, nonché la puntuale tenuta dei posti e degli strumenti di lavoro.
Nella definizione degli organici relativi ai depositi le parti si danno atto di contenere al minimo indispensabile, compatibilmente con l'efficiente funzionamento del ciclo di lavoro, la presenza dei 5° livelli fissi, le cui mansioni riguardano le pulizie e le attività ausiliarie o di servizio aziendalmente definite; in caso di nuove assunzioni l'Azienda è impegnata a prioritizzare il suddetto personale nell'assegnazione delle mansioni superiori eventualmente vacanti all'interno del gruppo, tenuto conto dei requisiti necessari ad espletare le mansioni di addetto di deposito.

Per quanto riguarda il Centro di preconfezionamento, sia sotto il profilo del suo ruolo che per le innovazioni tecnologiche nei loro riflessi strutturali e di professionalità, l'Azienda provvederà ad una verifica con le OO.SS. territoriali competenti.

Per quanto riguarda i trasporti, l'Azienda è impegnata al conseguimento della migliore efficienza ed utilizzazione degli automezzi, verificando con le OO.SS. i riflessi sulla condizione lavorativa. L'Azienda, nel riquadro degli obiettivi e delle coerenze sopra delineati, con riguardo alle strutture logistiche di servizio ai punti di vendita, sottolinea la necessità di rivedere gli orari attualmente in atto al fine dell'istituzione sperimentale e graduale di ipotesi di turnazione che consentano un miglior utilizzo degli impianti restringendo nel contempo i nastri orari; i problemi inerenti, così come quelli derivanti da modifiche incidenti sulla complessiva situazione lavorativa degli addetti, saranno oggetto di confronto preventivo con le OO.SS. a livello territoriale e i C.d.A.
Le parti convengono infine che la verifica con le OO.SS. dovrà permettere di valutare la congruenza complessiva tra i modelli organizzativi delle singole realtà.

Nota a verbale
Eventuali accordi preesistenti saranno verificati con i C.d.A. interessati al fine di raccordarli con i principi e gli obiettivi di cui alla normativa sull'organizzazione del lavoro.

Nota a verbale
Contestualmente al confronto sugli organici e all'avvio sperimentale della nuova organizzazione del lavoro, in coerenza con le esigenze emergenti nelle varie realtà di mercato, sarà valutata congiuntamente l'opportunità di mantenere la figura dell'impiegata/o amministrativo di mercato o di crearla nelle realtà che non ne sono dotate. In caso di conferma o di creazione di tale figura, le parti si danno atto che i suoi contenuti di mansione non rientrano tra quelle previste per i membri del gruppo di lavoro.

(AIA 1981)

art. 2
Per quanto non previsto e ulteriormente specificato nei punti seguenti si rinvia a quanto stabilito nell'AIA 1978.

A) Premessa
I programmi ed i modelli di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono essere finalizzati alle politiche commerciali volte a rafforzare il corretto rapporto con i consumatori, ad un miglior servizio alla clientela, a più elevati livelli di efficienza e produttività, ad un migliore utilizzo degli impianti, ad una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, agli organici, loro definizione ed utilizzo, alla valorizzazione della professionalità individuale e collettiva ed al miglioramento complessivo della qualità del lavoro.

B) Modelli organizzativi nei Supermercati
Le parti convengono che il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra e, anche a seguito dell'esperienza maturata e dei risultati emersi in vari ambiti territoriali a seguito della pratica attuazione dell'AIA del 1978, elemento base della nuova organizzazione del lavoro è il gruppo di lavoro. Con la necessaria gradualità l'Azienda è disponibile a sperimentare nei supermercati l'ipotesi di organizzazione del lavoro basato sul concetto di gruppo di lavoro omogeneo. Da questo contesto proseguirà il programma di formazione del quadri e capi reparto finalizzato alla gestione, coordinamento, e formazione delle risorse umane.
Per la costituzione del gruppo di lavoro omogeneo area di riferimento è il supermercato per cui in esso si ricomprendono, ognuno per la parte di propria competenza, figure di diverso livello contrattuale.
Si sottolinea che il raggiungimento degli obiettivi posti nella premessa riveste la massima importanza la formazione del personale, in modo che dopo adeguato periodo di addestramento tutti i lavoratori abbiano acquisito una reale professionalità e siano in grado di operare nell'ambito del gruppo di lavoro. La sperimentazione partirà a completamento del piano di formazione che interesserà tutti i lavoratori. questo per garantire che l'unità di vendita non venga a perdere in efficienza ed in servizio alla clientela a sperimentazione partita.
In fase di sperimentazione le parti verificheranno che la organizzazione del lavoro basata sul gruppo di lavoro ottenga di fatto gli obiettivi posti in premessa.
La funzionalità del gruppo presuppone la salvaguardia delle mansioni attualmente svolte dagli specialisti e dai capi reparto, affinché gli stessi valorizzino le loro caratteristiche particolari di specializzazione e di professionalità nonché per i capi reparto il riconoscimento delle specifiche funzioni di coordinamento e di responsabilità nella gestione delle risorse umane ed economiche.
Si riconferma che il lavoro del gruppo viene attuato attraverso lo schema di riferimento, periodicamente verificato con i C.d.A., che terrà conto degli attuali orari e dovrà essere aderente alle caratteristiche di ogni singola realtà con particolare riguardo ai differenziati flussi della clientela nell'ambito della giornata o della settimana.
I problemi connessi alle particolari esigenze e condizioni dell'occupazione femminile verranno considerati nell'ambito dell'attuazione dello schema di riferimento del gruppo omogeneo.
Nel caso di squilibrio tra gli organici dei diversi supermercati relativi alla presenza numerica di invalidi o relativi al rapporto numerico uomo/donna, tali da ostacolare la corretta attuazione dello schema di riferimento, saranno concordati riequilibri su piazza tenendo conto delle esigenze del personale interessato e della sua disponibilità.
Il gruppo di lavoro omogeneo, con il coordinamento dei capi reparto, avrà la responsabilità delle fasi operative dell'intero ciclo di commercializzazione delle merci, salvaguardando le specificità professionali dei capi reparto e specialisti e attuando conseguentemente il complesso delle operazioni di seguito indicate:

- scarico/carico e movimentazione fisica delle merci anche con l'ausilio dei mezzi meccanici in uso, prezzatura della merce, rifornimento delle merci e relativo ritiro cartoni, confezionamento deperibili, richiesta merci, incasso e relativa registrazione con le attrezzature attualmente in dotazione o con quelle che verranno successivamente introdotte previo addestramento;
- inoltre il gruppo curerà la puntuale tenuta del posti e degli strumenti e attrezzature di lavoro attenenti Il corretto svolgimento della propria mansione, ad esclusione dei servizi igienici, dei pavimenti e del parcheggio.

Tali mansioni vengono svolte secondo modalità in atto in azienda.
Nella definizione degli organici relativa ad ogni punto di vendita, le parti si danno atto di contenere al minimo indispensabile, la presenza dei 5° livelli fissi, per i quali restano fissate le mansioni di seguito elencate:

- carico/scarico, pressacartoni, insacchettatura, ritiro e sistemazione dei carrelli, pulizie, ritiro e movimentazione vuoti.

Le parti si danno atto che, una volta ridotti per ogni singola filiale al numero minimo indispensabile i 5° livelli fissi, i componenti del gruppo omogeneo, in condizione di eccezionalità e comunque a fronte delle assenze di tale personale, si faranno carico di espletare anche le mansioni proprie di tale livello così come sopra richiamate.
L'Azienda si impegna nel caso di nuove assunzioni, a priorizzare personale inquadrato al 5° livello fisso nell'assegnazione di mansioni superiori eventualmente vacanti all'interno del gruppo, tenuto conto dei requisiti necessari ad espletare la mansione di ausiliario di vendita nell'ambito del gruppo omogeneo. L'Azienda si impegna inoltre a novare il rapporto di lavoro da livello 5°- 4° con iter (ausiliario di vendita) ad addetto alle mansioni generiche (5° fisso o 4° fisso) per quei lavoratori che non si ritenessero professionalmente idonei all'insieme delle mansioni del gruppo omogeneo.
Ulteriore auspicabile obiettivo dell'organizzazione basata sul gruppo di lavoro è la riduzione del tasso di assenteismo non contrattualizzato.

art. 2 – punto F) - Orario di lavoro
Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del C.C.N.L. del 17.12.1979:
1) sulla necessità di superare l'attuale disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi;
2) sulla necessità di portare 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;
Le parti riconfermano quanto contenuto nell'AIA del 19.4.1978 in materia di restringimento dei nastri orari.
L'Azienda riconferma la disponibilità ad estendere la sperimentazione, sulla base di tempi certi e con modalità concordate con le OO.SS. territoriali, per la riduzione del nastro orario.
L'obiettivo del restringimento del nastro orario, deve corrispondere agli obiettivi di cui all'art. 2 (Organizzazione del lavoro).

art. 2 – punto D) - Organici
Fermo restando quanto in materia prevista dal titolo "Occupazione e organici" dell'AIA del 1978, le parti concordano che le verifiche con i C.d.A. e le OO.SS. territoriali competenti, tenendo conto della situazione economica e commerciale dell'unità, verranno effettuate sulla base dei seguenti parametri obiettivi di riferimento da esaminarsi in concorso tra loro:

- tipologia dell'unità;
- struttura fisica dell'unità;
- numero transazioni;
- livello e qualità del servizio alla clientela;
- volume delle merci vendute e/o lavorate e sua composizione;

- organizzazione del lavoro;
- consistenza e distribuzione delle presenze e delle assenze;
- tecnologia;
- nonché ulteriori elementi di specificazione dei parametri sopra richiamati.

L'Azienda segnalerà posizioni di lavoro che si renderanno vacanti a livello di piazza, onde consentire agli interessati di potervi concorrere.
Le parti si danno inoltre atto che i lavoratori facenti parte di squadre speciali non vengano considerati agli effetti della determinazione dei livelli di organico, anche se il loro utilizzo nei punti di vendita è da prevedersi per esigenze di saturazione delle squadre medesime, e per far fronte ad esigenze straordinarie, come ad esempio: per punte di mobilità, per punte eccezionali di vendita, per disfunzioni dovute a ragioni tecniche.

art. 3 depositi

Per quanto riguarda i depositi, preso atto che gli interventi organizzativi effettuati nell'ottica applicativa dell'AIA del 1978 hanno migliorato l'uso delle risorse e l'utilizzo degli impianti delle attrezzature e dei sistemi di ricezione, prelievo e movimentazione, coerentemente ai criteri e alle priorità di investimento illustrate dall'azienda, il lavoro di gruppo, che ha come obiettivo fondamentale il miglioramento della produttività, una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro e l'elevazione della professionalità complessiva, continuerà ad attuarsi sulla base di uno schema di riferimento periodicamente verificato con i C.d.A. interessati e le OO.SS. territoriali.
Lo schema di riferimento si adeguerà alle innovazioni tecnologiche e agli obiettivi di ottimizzazione in un quadro in cui le condizioni ambientali e di sicurezza del lavoro siano progressivamente migliorate.
Parametro di riferimento per l'organizzazione basata sul lavoro di gruppo sarà la tipologia strutturale del deposito.
In ogni deposito vengono individuati i seguenti gruppi di lavoro:

- ricevitori: per l'esplicazione delle attività tecniche amministrative connesse al flusso e al controllo delle merci in entrata (qualifica: 3° livello);
- addetti di deposito per l'esplicazione promiscua, sotto il coordinamento del capo settore, delle attività di scarico delle merci in arrivo quando non effettuate dal fornitore, di disimballo, di movimentazione, stoccaggio, prelievo delle merci, movimentazione e carico delle merci in uscita, curando la puntuale tenuta dei mezzi meccanici (livello acqua distillata/carico batterie) e degli attrezzi di lavoro in dotazione (qualifica: 5° livello con iter al 4° super con le modalità previste dall'allegato 4 dell'AIA 1974 "Personale addetto a mansioni qualificate promiscue presso i centri di distribuzione").
- addetti all'autoparco per l'esplicazione delle attività di trasporto e rifornimento ai mercati, intendendosi per tali i lavoratori che in condizioni di autonomia operativa sono addetti alla guida di autoarticolati e/o autotreni, effettuano la manutenzione ordinaria del mezzo in dotazione curandone l'efficienza (rifornimento carburanti, controllo del livello e rimbocco dell'olio, lavaggio), svolgono le operazioni tecnico/amministrative, previste dalle procedure aziendali in tema di tutela del patrimonio aziendale e dalla normativa statale in tema di circolazione delle merci (qualifica: 3° livello).

Per quanto concerne gli organici, fermi restando gli obiettivi del miglioramento della produttività, dell'efficienza del servizio ai supermercati, della più equa ripartizione dei carichi e ritmi di lavoro, della elevazione della professionalità complessiva dei lavoratori, le parti convengono che il confronto articolato sugli organici avverrà sui seguenti criteri, in concorso tra loro:

- caratteristiche tecniche strutturali;
- innovazioni e miglioramenti tecnologici;
- intensità dei flusso delle merci in entrata;
- intensità del flusso delle merci in uscita;
- media delle presenze e assenze e loro articolazioni.

Per quanto riguarda le attività di trasporto, l'Azienda è impegnata al conseguimento della migliore efficienza ed utilizzazione degli automezzi, verificando con le OO.SS. i riflessi sulla condizione lavorativa.

L'assetto operativo del servizio trasporti ai mercati dovrà tenere conto delle seguenti condizioni:
- economicità di gestione ed incidenza dei costo sul valore delle merci trasportate;
- strutture non modulari di ricevimento di alcuni supermercati;
- variazioni di intensità nel flusso dei rifornimenti nell'arco della settimana, del mese e della stagione.

L'Azienda fornirà su richiesta dei C.d.A. le informazioni di verifica.
Per quanto riguarda l'orario di lavoro nei centri di distribuzione, l'Azienda, nel quadro degli obiettivi e delle coerenze sopra indicate con riguardo alle strutture logistiche di servizio ai supermercati, si riserva di verificare con le OO.SS. territoriali e/o nazionali eventuali future esigenze di revisione degli orari attualmente in atto ai fini di un migliore utilizzo degli impianti e del restringimento del nastro orario.

art. 4 sedi
Riconfermando quanto previsto in argomento nell'AIA 1978, gli eventuali problemi delle sedi saranno oggetto di verifica congiunta con le OO.SS. territoriali ed i C.d.A. interessati.

(AIA 1985)

art. 4 – punto 1)
Fermo restando quanto si ebbe a convenire in sede di AIA 1981 all'art. 2 punto A), le parti concordano che nel presupposto di ulteriormente migliorare gli interventi sull'organizzazione del lavoro occorre rafforzare quanto in particolare già definito nei punti B) C) D) E) e nell'art. 3 (Depositi) e 4 (Sedi) con puntuale riferimento ad un sempre migliore servizio alla clientela tale cioè da valorizzare l'immagine aziendale nel comparto della distribuzione alimentare organizzata.
Il miglioramento del livello qualitativo del servizio alla clientela investe i supermercati ed altresì richiede un contestuale supporto da parte dei centri di distribuzione e delle sedi.

A) per i Depositi, le parti convengono che eventuali ulteriori ottimizzazioni del ciclo operativo, anche in funzione di una nuova organizzazione all'interno dei mercati, saranno affrontate e definite con le OO.SS. territoriali competenti in ogni singolo centro di distribuzione.
B) per i Supermercati, le parti convengono di addivenire, attraverso la Commissione Tecnica di cui all'art. 1, alla definizione di formule sperimentali e innovative di organizzazione del lavoro nelle quali trovino attuazione manovre sull'orario.

(AIA 1989)

Le parti, nel riconfermare quanto già previsto in materia, si danno atto che l'O.d.L. deve essere finalizzata all'armonizzazione tra la crescita professionale e il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti, nonché a una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, e il miglioramento della efficienza, della produttività aziendale, dell'utilizzo degli impianti e del servizio alla clientela.
In questo quadro si conviene che tale materia è oggetto di confronto e di intesa a livello decentrato (territorio e/o unità produttiva) tra le parti competenti; ciò anche in rapporto a quanto previsto nel capitolo relativo ai diritti di informazione.
Secondo quanto previsto dai precedenti accordi si riconferma che il confronto nella singola unità o nel territorio per definire il modello organizzativo ricomprende anche la verifica degli organici, la loro composizione e utilizzazione, gli orari commerciali e l'utilizzo degli impianti, i turni e i nastri

orari, la distribuzione dell'orario di lavoro, l'ambiente di lavoro, le ricadute sul lavoro per l'introduzione di nuove tecnologie e dell'informatizzazione.
Nei confronti territoriali sull'organizzazione del lavoro le parti, in virtù di quanto già convenuto nell'AIA 1981, si impegnano a verificare le opportunità di passaggio degli attuali 5° livelli fissi previa verifica delle mansioni svolte, dei requisiti individuali e/o delle esigenze organizzative, compreso quelli assunti con Contratto Formazione e Lavoro, ai fini del passaggio in iter fino al 4° livello extra.

(AIA 1997)

Organizzazione del lavoro, professionalità ed orario di lavoro
Le parti, nel riconfermare quanto già previsto in materia, si danno atto che l'O.d.L. deve essere finalizzata a favorire l'armonizzazione tra la crescita professionale e il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti, nonché a una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, e al miglioramento della efficienza, della produttività aziendale, dell'utilizzo degli impianti e del servizio alla clientela.
In questo quadro si conviene che tale materia sia oggetto di confronto e di intesa a livello decentrato (territorio o unità produttiva) tra le parti competenti, ciò anche in rapporto a quanto previsto nel capitolo relativo al diritto di informazione.
Secondo quanto previsto dai precedenti accordi si riconferma che il confronto nella singola unità o nel territorio per definire il modello organizzativo ricomprende anche la verifica degli organici, la loro composizione e utilizzazione, gli orari commerciali e l'utilizzo degli impianti, i turni, i nastri orari, la distribuzione dell'orario di lavoro, l'ambiente di lavoro, le ricadute sul lavoro conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e dell'informatizzazione, realizzando infine il conseguente collegamento tra i modelli organizzativi ed una positiva evoluzione dell'impianto salario variabile/produttività. **(*omissis – prosegue in* *PROFESSIONALITA' – INQUADRAMENTO* *e in* *ORARIO DI LAVORO*)**

INDENNITA' DISAGIO

(AIA 1989)

Le parti convengono sull'opportunità di dare luogo ad uno specifico trattamento economico migliorativo per le prestazioni di lavoro effettuate prima delle ore 07 o dopo le ore 21.
Tale trattamento economico viene definito in una "indennità disagio" commisurata al 10% della retribuzione di fatto, proprio in quanto tiene conto del disagio.
L'indennità di cui sopra non è cumulabile ad eventuali trattamenti che dovessero intervenire per disposizioni contrattuali e/o di legge in materia.

ORARIO DI LAVORO

(AIA 1974)

art. 8
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 della settimana 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 primo comma dell'art. 127 del vigente C.C.N.L., in sede di commissione paritetica di cui all'art. 22 - secondo comma C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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 1° comma dell'art. 22 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 21-11-1973 non costituiscono assenza a questi effetti).

(AIA 1978)

Straordinario

L'Azienda ribadisce il proprio impegno a ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario solo nei casi di particolare necessità tecnico-produttiva, nei casi che rivestono carattere di urgenza e nei casi di eccezionalità, nei limiti sanciti dalle normative contrattuali.
Il lavoro straordinario non sarà comunque sostitutivo di manodopera occupabile stabilmente e l'Azienda dichiara la propria disponibilità a verificare con le OO.SS. e i C.d.A. il rispetto dei criteri succitati.

(AIA 1985)

art. 4 – punto 2) A
Si conviene tra le parti che il migliore/maggiore utilizzo degli impianti è uno degli elementi che concorrono a sprigionare incrementi di produttività.
Tenendo conto delle esigenze attualmente esistenti in Azienda, si conviene di avviare una sperimentazione finalizzata all'obiettivo di cui alla premessa del punto 1) attraverso la messa a punto di un modello organizzativo basato sull'utilizzo degli impianti in un arco orario di 16 ore giornaliere nel quale si collocherà un terzo turno.
Detta organizzazione comporterà l'avvicendamento su tre turni.
Per detta sperimentazione, che potrà prevedere aggiustamenti del modello connesso all'organizzazione del lavoro di cui all'AIA del 1981, l'Azienda, tenuto conto dei disagi cui i lavoratori andranno incontro, derivanti anche dall'avvicendamento, metterà a disposizione, in aggiunta a quanto già disponibile per effetto delle previsioni di cui al 1° e 2° comma dell'art. 41 del vigente CCNL (anticipando l'Azienda le ore non ancora maturate al momento dell'inizio delle

sperimentazioni di seguito disciplinate), un ulteriore monte ore di permessi retribuiti. Ciò al fine di conseguire una formula di orario di lavoro sperimentale della durata di 12 mesi, di 6 ore giornaliere per 6 giorni, pari a 36 ore settimanali nel quale residuerà una pausa giornaliera di 10 minuti fatte salve le necessità di carattere fisiologico.
I mercati interessati alla sperimentazione si caratterizzano, oltre che per la tipologia anche per una sovrasaturazione delle strutture di fatto già inadeguate a supportare gli attuali flussi di clientela; strutture che anche attraverso modifiche dell'attuale organizzazione del lavoro consentono un ulteriore auspicabile incremento dei volumi di vendita.
Pertanto, alla luce di tale esigenza, i mercati nei quali si avvierà la sperimentazione sono:
Villaggio Olimpico, Busto Arsizio e un mercato dell'area 4 che sarà individuato entro il mese di febbraio 1985.
La Commissione Tecnica mista nazionale si riunirà entro il 10 marzo per definire la relativa formula organizzativa.
Due di dette sperimentazioni partiranno entro aprile 1985, la terza entro settembre 1985.
Le parti valuteranno, nel corso della sperimentazione, a fronte delle esigenze sopra esposte, eventuali estensioni della succitata organizzazione sperimentale.
Le parti convengono che, laddove dovessero intervenire manovre di riduzione dell'orario di lavoro di cui al CCNL, sia per effetto di intese sindacali che per interventi legislativi, di reincontrarsi per concordare le modalità dei conseguenti assorbimenti.

art. 4 – punto 2)B
Con gli stessi obiettivi di cui al precedente punto A) e su richiesta delle OO.SS. regionali si potrà pervenire ad un orario di lavoro di 38 ore settimanali attraverso la redistribuzione del monte ore di cui all'art. 41 del vigente CCNL.
Le formule organizzative che a tale scopo dovranno essere adottate verranno concordate in sede di Commissione Tecnica nazionale entro maggio 1985. Tali soluzioni organizzative saranno orientate a garantire la massima flessibilità al fine di ottimizzare il servizio alla clientela e, nell'ottica di sviluppo, di efficienza e produttività.

Nelle unità nelle quali verrà applicato un orario di lavoro di 36/38 ore settimanali, le ore effettivamente prestate al di sopra di detti orari settimanali e fino alla 48a ora saranno retribuite con la maggiorazione del 15%. Il divisore convenzionale della retribuzione mensile per il calcolo della retribuzione oraria resterà fermo a 1/173 ex CCNL 1983.
Resta inteso che per i lavoratori a part time l'orario verrà riproporzionato in rapporto alle riduzioni/redistribuzioni previste dal presente articolo.

Timbrature Pause
L'Azienda dichiara che a far data dal 1 gennaio 1985 tutto il personale dovrà registrare sul cartellino marcatempo le pause attraverso l'operazione di timbratura. Ciò in considerazione:
- dei criteri di efficienza e produttività cui si ispira il presente Accordo
- delle responsabilità civili, penali e assicurative derivanti dal rapporto di lavoro

L'Azienda si impegna a favorire l'installazione presso tutte le unità di distributori automatici.
Le sale ristoro, ove poste eventualmente in disuso, verranno riattivate.

art. 4 – punto 3) Organici
Le parti, fermo restando quanto in materia stabilito al punto D) dell'art. 2 dell'AIA 1981, concordano che i riflessi occupazionali derivanti da riduzioni e/o redistribuzioni dell'orario di lavoro sono:
a) a fronte della sperimentazione delle 36 ore, le ore aggiuntive in termini occupazionali partiranno da un minimo di incremento pari a 80 ore settimanali per singolo mercato interessato.

b) a fronte della redistribuzione dell'orario a 38 ore settimanali, le ore aggiuntive in termini occupazionali partiranno da un minimo di incremento pari a 40 ore settimanali per singolo mercato interessato.

(Verbale di Accordo 21.09.1987)

In materia di orario di lavoro si conviene quanto segue:

38 ore

1) A far data dal 1.10.1987 l'orario di lavoro settimanale passerà da 40 a 38 ore con le modalità di cui all'art. 22 punto C del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, sottoscritto in via definitiva nel mese di luglio del corrente anno.
   Il meccanismo contrattuale detta che, effettuati i previsti assorbimenti, residuino per il personale 16 ore anno di P.I.R.
   La cennata formula annulla e sostituisce quella prevista dal vigente AIA all'art. 2 punto B.
   La generalizzazione operativa di tale nuovo regime di orario non può essere, per ragioni organizzative, contestuale in tutte le unità aziendali (Supermercati, Sedi e Depositi); si procederà quindi con la necessaria gradualità e dando luogo a verifiche ed a confronti con le OO.SS. competenti.
   Si prevede che l'operazione abbia a realizzarsi in tutta l'Azienda con il 30.4.1988. In tale data comunque le parti si incontreranno per verificare il processo di attuazione dell'orario a 38 ore che dovrà trovare completamento entro il 30.6.1988.

1bis) Regime transitorio
   Resta inteso che il diritto alla maturazione di 24 ore aggiuntive di R.O.L. secondo le modalità di cui all'ex art. 41 del CCNL decorre in ogni caso dal 1.10.1987.
   A chiarimento si precisa che chi non fruirà della riduzione di orario, dall'1.10.1987 maturerà egualmente per l'arco di tempo intercorrente da detta data al giorno dell'avvio effettivo del nuovo orario, tanti dodicesimi delle 24 ore a carico Azienda per quanti sono i mesi di mancata attuazione della manovra sull'orario di cui al presente punto.
   Per i lavoratori P.T. la pro quota di cui sopra sarà proporzionale all'orario di lavoro.

36 ore

2) Le parti hanno ribadito la loro volontà di effettuare un orario di 36 ore nei supermercati individuati dal vigente AIA o, ferma restando il numero e la dislocazione territoriale, in supermercati diversi ma che presentino caratteristiche tipologiche del tutto simili a quelle individuate nell'accordo sopracitato. Per favorire la pratica attuazione delle sperimentazioni organizzative la Società mette a disposizione un monte ore pro-capite "una tantum" di permessi aggiuntivi pari a 40 ore per i F.T. e riproporzionate pro quota per i P.T.
   Tale monte ore sarà goduto al momento della maturazione secondo i criteri di cui all'ex art. 41 del CCNL. In ogni caso fino al momento della pratica attuazione dell'orario a 36 ore ai lavoratori in forza ai tre mercati in argomento verranno riconosciute le stesse condizioni definite al punto 1).

3) Verifiche e procedure
   La Commissione tecnica mista nazionale si riunirà a richiesta delle parti per verificare l'andamento della riduzione d'orario a 36/38 ore.
   Resta inteso che la gestione attuativa della manovra sugli orari trova la sua sede di confronto a livello territoriale, e per singola unità. Tale confronto si attiverà a richiesta delle parti e terrà conto:

- dell'organizzazione del lavoro
- della distribuzione dell'orario
- degli orari commerciali
- degli organici e del mercato del lavoro
- delle innovazioni tecnologiche/automazione

Quanto sopra in relazione all'impatto che ne può derivare sui livelli occupazionali e sulle professionalità.

4) Resta inteso che per i lavoratori non soggetti a limitazioni di orario di lavoro, si darà luogo in coerenza con la riduzione dell'orario di lavoro stesso (36/38 ore) al godimento dei R.O.L. secondo i criteri di cui all'ex art. 41 CCNL.

5) Straordinario

In relazione a quanto previsto all'art. 4 punto 2B relativamente alla maggiorazione del 15% per le ore di lavoro prestate al di sopra delle 36/38 ore e fino alla quarantottesima, si riconferma che la maggiorazione verrà riconosciuta solo a far data dall'effettiva realizzazione di detti orari; a tal fine quindi non assume validità alcuna il termine dell'1.10.1987.

Nota a verbale
Il divisore convenzionale sia per le 36 ore che per le 38 ore resta 168.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che il presente Accordo inerisce la gestione del vigente AIA 4.12.84 (30.4.1985 nel presente testo – ndr)

(AIA 1989)

Le OO.SS. confermano le proprie strategie rivendicative finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo della riduzione dell'orario di lavoro a 36 ore settimanali.
Le parti hanno considerato la rapida evoluzione e l'accentuata diversificazione della rete di vendita G.S. e la sua collocazione in un mercato con dinamiche concorrenziali crescenti e non prevedibili ed hanno convenuto sulla complessità e sulle difficoltà oggettive, stante la situazione, di dare attuazione evolutiva a quanto previsto all'art. 4 punto 2 A dell'AIA 30/4/1985 e dall'art. 2 dell'Accordo 21/9/1987.

3A) Conseguentemente è stato convenuto tra le parti di redistribuire a titolo di quote di riduzione oraria annuale in favore di tutti i dipendenti le risorse resesi disponibili: riduzione oraria che maturerà dalle seguenti date di seguito dettagliate e il cui godimento potrà avvenire attraverso permessi individuali della durata massima di 4 ore:
   4 ore dall'1/7/1989
   4 ore dal 30/3/1990

3B) Inoltre tenuto conto del maggior disagio cui vanno incontro i lavoratori che operano nei turni ricompresi tra le 21 e prima delle 07, per gli stessi matureranno le seguenti quote aggiuntive di riduzione oraria:
   4 ore dall'1/7/1989
   4 ore dal 30/3/1990

I dipendenti che operano nei turni di cui al punto B) potranno optare per la monetizzazione delle predette ulteriori quote orario di riduzione annuale.
In relazione alle previsioni di cui ai punti 3A e 3B, qualora futuri CCNL o disposizioni di legge dovessero prevedere riduzioni di orario di lavoro annue, per i conseguenti assorbimenti le parti si incontreranno per definirne le modalità.

Le parti convengono altresì che con le quote di riduzione di orario annuale definita di cui ai punti 3A e 3B si sostituiscono l'art. 4 punto 2/A dell'AIA 30/4/1985 e l'art. 2 Accordo 21/9/1987 che conseguentemente cessano di efficacia a tutti gli effetti.

Divisori
Il divisore convenzionale orario per le 38 ore settimanali resta quello del CCNL: 168.
Il divisore convenzionale giornaliero resta quello di 26.
Per i part time si utilizza il divisore 168 per la definizione della retribuzione rapportato all'orario medesimo.
Pertanto il divisore del part time 24 ore settimanali è 104 – quello del part time 20 ore settimanali è 86.

Straordinario
In relazione a quanto previsto dal CCNL si riconferma che la prestazione straordinaria decorrerà dalla 38a ora.

(AIA 1997)

Si conviene inoltre di estendere a tutte le realtà dei SM/Iperstore l'orario di lavoro a 38 ore settimanali. Detto obiettivo comporterà per le realtà ex Extramarket e per le realtà ex Conti l'estensione delle quote orarie riconosciute a titolo di PIR già in essere nelle realtà ex G.S. secondo la seguente gradualità:

ex Extramarket		Ex Conti	
1.1.1998	2 ore	1.1.1998	2 ore
1.1.1999	2 ore	1.1.1999	2 ore
1.1.2000	4 ore	1.1.2000	4 ore
Totale	8 ore	Totale	8 ore

Per tutte le restanti realtà si riconferma quanto previsto in materia dagli Accordi esistenti.

SALARIO

(AIA 1974)

art. 12 parte economica
A partire dal 10 luglio 1974, le tabelle retributive per le provincie in cui per la generalità delle qualifiche sono stati raggiunti i livelli previsti dall'art. 72 del C.C.N.L. 21 novembre 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	34.000

Norma transitoria
Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Accordo, verrà garantito, a decorrere dal 10 luglio 1974, un aumento retributivo complessivo lordo mensile sulla retribuzione di fatto di L. 18.000, così ripartito:
- L. 12.000 mensili a titolo di integrazione del premio aziendale del 10%, corrispondente al 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 30 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.

(AIA 1978)

Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, verrà corrisposto, a decorrere dal 1 aprile 1978, un aumento retributivo complessivo lordo annuo di L. 161.000 pro-capite per i lavoratori full time (rapportando tale aumento alla ridotta prestazione, secondo il principio di proporzionalità, per i lavoratori part time).
L'aumento sopra indicato sarà corrisposto con le seguenti modalità:
a) aumento del premio aziendale attraverso la sua corresponsione anche sulle mensilità supplementari (13a e 14a mensilità). I valori attuali del premio aziendale, previsto dall'art. 127 del vigente CCNL, sono quelli risultanti dalle tabelle di cui all'art. 12 dell'AIA 9-7-1974; il premio rappresenta una voce autonoma svincolata da qualsiasi altra voce retributiva, per cui non potrà subire aumenti per effetto di variazioni altre voci della struttura retributiva;
b) erogazione di un aumento mensile integrativo di ammontare tale da raggiungere, sommato a quanto stabilito in a), l'aumento lordo annuo complessivo di cui sopra.

Quanto sopra previsto è illustrato nella seguente tabella, fermo restando che l'aumento si applica su tutti gli istituti contrattuali con esclusione degli scatti di anzianità:

Livello contrattuale	Incremento totale annuo lordo	Incremento annuo per P.A. 13a/14a	Incremento annuo	Residuo mensile
1° super	161.000	69.000	92.000	6.572
1°	161.000	67.700	93.300	6.665
2°	161.000	58.160	102.840	7.346
3°	161.000	54.380	106.620	7.616
4° extra	161.000	51.500	109.500	7.882
4° super	161.000	50.960	110.040	7.860
4°	161.000	49.700	111.300	7.950
5°	161.000	48.080	112.920	8.066

Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente Accordo per i quali maturi retribuzione sarà inoltre corrisposta con la retribuzione del mese di maggio un'indennità Una Tantum di L. 20.000 lorde.

(AIA 1981)

art. 10

Le parti si incontreranno entro il 30.6.1982 per verificare l'andamento economico e commerciale nonché l'eventuale incremento di produttività ed i riflessi ad essi collegati.

art. 11 parte economica

1) Le parti concordano che nel corso del mese di novembre 1981 sarà corrisposto a tutto il personale in forza al 30.4.1981 la somma di L. 300.000 (trecentomila) lorde a titolo di anticipazione sull'indennità di anzianità, con le modalità previste dall'art. 79 del C.C.N.L. 17-12-1979 e relativo chiarimento a verbale.
   Nel corso del mese di gennaio 1982 sarà corrisposto a tutto il personale di cui al comma precedente, allo stesso titolo e con le stesse modalità, una ulteriore somma di L. 50.000 (cinquantamila) lorde.
   I due importi suddetti, nel caso di lavoratori assunti successivamente al 30.4.1981, saranno proporzionalmente ridotti.
   Al personale impiegato a tempo parziale le anticipazioni di cui sopra saranno erogate in rapporto alla effettiva ridotta prestazione lavorativa.
2) Le parti, anche nell'intento di stabilire un rapporto sempre più corretto tra salario e professionalità, concordano che gli aumenti del premio aziendale del presente accordo saranno computati nella seguente scala parametrale:

Livelli	**Parametri**
1° Super	250
1°	240
2°	210
3°	180
4°	140
5°	125
7°	100

Pertanto, a far data dal 10 gennaio 1982, il premio aziendale di cui all'art. 135 del C.C.N.L. 17.12.1979 per il settore commercio nonché dall'art. 12 dell'AIA del 1974, integrato delle somme previste dalla tabella di cui al punto b) della "Parte Economica" dell'AIA 19.4.1978, verrà aumentato di L.18.929 lorde mensili per il parametro 100.

Inoltre a far data dall'1.1.1983 il premio aziendale subirà un'ulteriore incremento di L. 2.500 lorde mensili per il parametro 100. In conseguenza il premio aziendale sarà aumentato, per i diversi livelli e alle suddette scadenze, delle somme mensili lorde indicate nella successiva tabella:

Liv.	P.Az. ex art. 12 AIA '74	Quota ex AIA '78	Aumento dal 1.1.'82	Par.	Totale P.A. 1.1.'82	Aumento dal 1.1.'83	Par.	Totale P.A. 1.1.'83
1° S	34.500	6.572	47.323	250	88.295	6.250	250	94..645
1°	33.850	6.665	45.430	240	85.945	6.000	240	91.945
2°	29.080	7.346	39.750	210	76.176	5.250	210	81.426
3°	27.190	7.616	34.072	180	68.878	4.500	180	73.378
4°X	25.750	7.822	26.500	140	60.072	3.500	140	63.572
4° S	25.480	7.860	26.500	140	59.840	3.500	140	63.340
4°	24.850	7.950	26.500	140	59.300	3.500	140	62.800
5°	20.040	8.066	26.500	125	55.766	3.125	125	58.891
7°	22.600	8.272	18.929	100	49.801	2.500	100	52.301

Gli importi degli aumenti del premio aziendale sopra indicati (al punto 2) saranno assorbiti sino a concorrenza del loro ammontare dai superminimi individuali (assegni personali) non derivanti da contrattazione collettiva nazionale o aziendale.
Al personale impiegato a tempo parziale gli stessi aumenti saranno erogati in rapporto alla effettiva ridotta prestazione lavorativa.

(AIA 1985)

Art. 6 – Salario e produttività

Si conviene che il servizio alla clientela è il parametro politico alla base del concetto di produttività. Per la gestione di questo parametro – teso all'obiettivo primario verso il quale vanno indirizzati tutti gli sforzi atti a rilanciare e migliorare la politica commerciale, il rapporto qualità-prezzo, il migliore utilizzo degli orari commerciali e degli impianti, una sempre migliore organizzazione del lavoro, una dinamica economica degli investimenti volta a migliorare ed ampliare gli impianti esistenti nonché a sviluppare la presenza dell'azienda sul territorio nazionale, tutto ciò al fine di sprigionare ulteriore produttività ed efficienza delle strutture aziendali (S.M. – Depositi – Sedi) – viene istituito un meccanismo di incentivazione salariale legato ai risultati di produttività realizzati.
A tal fine si conviene sulla istituzione di un parametro tecnico così individuato: fatturato dell'anno in corso su fatturato dell'anno precedente, entrambi al netto di IVA e depurati del tasso di inflazione alimentare intervenuto a parità di unità di vendita (intendendosi per parità il fatto che non andranno considerati i risultati dei mercati che non abbiano operato nel corso dei due interi esercizi commerciali posti a confronto). Pertanto, ogni qualvolta si trova scritto "parità" va data uguale interpretazione.
Il meccanismo di incentivazione è così articolato:

A) Quota fissa mensile per 14 mensilità fino al più 2% di incremento come sopra individuato (S.M. – Depositi – Sedi): L. 38.500 lorde al 4° livello extra riparametrate secondo i valori della scala di cui al vigente CCNL. Tali importi saranno corrisposti a far data dal 1.1.1985.
I superminimi esistenti, compresi quelli che residueranno dopo l'operazione di cui al precedente punto relativo ai Quadri, saranno assorbiti al 50% e comunque da tale operazione dovrà essere assicurata la corresponsione minima di L. 38.500 lorde dal 4° livello extra e fino al 1° livello super di danaro fresco.

B) Quota variabile aziendale (S.M. – Depositi – Sedi) annuali Una Tantum

	Eserc. Az.le 1985	Eserc. Az.le 1986	Eserc. Az.le 1987
Dal 2% al 3%	80.000	90.000	100.000
Dal 3% al 4%	107.500	120.000	132.500
Oltre il 4%	135.000	150.000	165.000

Gli importi di cui al presente punto B) sono uguali per tutti i livelli e collegati alla presenza. Sono comunque utili tutte le assenze retribuite (comprese quelle per infortunio) escluse quelle per malattia.
Gli stessi importi si intendono al lordo. Decorreranno a partire dall'esercizio commerciale aziendale del 1985 e saranno corrisposti ad approvazione del bilancio dell'anno di riferimento.

C) Ulteriore quota variabile annuale una tantum per .S.M.
Ai lavoratori dei supermercati che superano l'incremento di produttività medio aziendale come sopra determinato e che gli stessi supermercati siano in funzione da due esercizi commerciali aziendali consecutivi viene riconosciuta una maggiorazione lorda pari al 30% della parte variabile lorda calcolata sul premio relativo alla percentuale di incremento realizzato dall'Azienda nello stesso anno di riferimento. Detto importo lordo variabile aggiuntivo verrà erogato contestualmente al premio di cui al punto B).
Il personale trasferito avrà diritto a tanti ratei di premio per quanto sono i mesi di servizio prestati presso ogni singola unità per i periodi relativi.
A tal fine si farà riferimento alle date di variazione risultanti dai libri matricola.

D) Ulteriore quota variabile per singolo Deposito
Ai lavoratori dei depositi verrà corrisposta una ulteriore quota secondo il seguente schema:

- fino al 25% dei mercati dell'area serviti dal deposito (a parità di unità) che abbiano superato la media aziendale verrà corrisposto il 30% della maggiorazione lorda di cui al punto C);
- oltre il 25% e fino al 50% dei supermercati (sempre a parità di unità) verrà corrisposta la metà della maggiorazione lorda di cui al punto C);
- oltre il 50% dei supermercati (sempre a parità di unità) verrà corrisposta l'intera maggiorazione lorda di cui al punto C).

N.B. Per i trasferimenti del personale dei depositi varrà lo stesso criterio previsto per il personale dei mercati.

E) Resta inteso che gli importi una tantum di cui ai punti C) e D) sono anch'essi legati alla presenza secondo i criteri fissati in calce al punto B).

F) Il personale assunto successivamente alla stipula del presente Accordo maturerà il diritto ai trattamenti di cui all'art. 6 – salario e produttività – secondo il seguente schema:

	1° Eserc. Az.le	2° Eserc. Az.le	3° Eserc. Az.le
Importo di cui al punto A)	no	si	si
Importo di cui al punto B)	no	no	si
Importo di cui al punto C)	no	no	si

G) In caso di cessazione del rapporto al dipendente non competerà comunque la corresponsione della parte variabile (B) e della ulteriore parte variabile (C – D). Farà eccezione il dipendente che risolverà il rapporto di lavoro per pensionamento il cui trattamento, relativamente ai punti B – C – D sarà proporzionato ai mesi di lavoro prestati nell'anno.
H) In riferimento all'art. 10 dell'AIA 1981 viene corrisposta unicamente ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente Accordo integrativo una somma (Una Tantum) pari a L. 375.000 lorde. Detta somma competerà per intero ai lavoratori in forza alla data del 1.7.82. Agli assunti successivamente a tale data competeranno tanti ratei (trentesimi) in rapporto ai mesi di anzianità di servizio. Nell'anzianità di servizio si intendono computati anche i periodi di assenza per maternità e servizio militare.

Art. 7 – Trattamento di fine rapporto
Le parti convengono e concordano che gli importi Una Tantum erogati in applicazione del presente Accordo (art. 6 punti B – C – D – H) sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c. 2° comma come modificato dalla legge 20.5.1982 n. 297.

Chiarimento a verbale
Al personale impiegato a tempo parziale gli importi di cui al presente Accordo si intendono riproporzionati in relazione alla ridotta prestazione lavorativa prevista dal contratto di assunzione.
Tutti gli importi di cui al presente Contratto si intendono al lordo delle ritenute previdenziali, assicurative e fiscali.

(Verbale di Accordo 6.06.1988)

La società G.S., in relazione a quanto previsto dall'AIA 30.4.1985 scaduto il 31.12.1987, ha dato informazione alle OO.SS., con specifico riferimento anche all'art. 1 del citato Accordo, sull'andamento aziendale avutosi nel corso del 1987.
Con particolare riferimento all'andamento dei volumi, si è riscontrato il non raggiungimento della soglia minima prevista dal meccanismo di produttività di cui all'art. 6 del predetto Accordo, con il conseguente mancato diritto alla maturazione della quota variabile aziendale nonché dell'ulteriore quota variabile per singolo mercato/deposito.
Le OO.SS., alla luce anche di quanto emerso in sede di informazione, hanno rilevato che detto risultato ha comunque dovuto scontare una particolare crescita del livello concorrenziale ed un indebolimento del potere di acquisto della clientela presente in talune aree geografiche in cui opera la G.S.
Le parti, dopo lungo e approfondito confronto, hanno comunque riconfermato la validità della impostazione sulla produttività alla luce non solo dei risultati positivi conseguiti negli anni 1985 e 1986, ma anche del coinvolgimento sui risultati aziendali dei lavoratori interessati. Detto coinvolgimento, si è altresì constatato, ha consentito la crescita della produttività in un considerevole numero di mercati/depositi.
Avuto riguardo alla produttività globale, alla quale trovava finalizzazione il richiamato AIA, considerato anche il rapporto positivo tra fatturato e organici raggiunto nel 1987, nonché gli incrementi di produttività totali comunque conseguiti nel triennio (5,5% circa), la G.S. , a fronte della richiesta avanzata dalle OO.SS. nazionali, in via del tutto eccezionale, si è resa disponibile a dar luogo all'erogazione di un importo a titolo di quota variabile di produttività per l'esercizio aziendale 1987 pari alla quota prevista per l'anno 1986 (lire 90.000 lorde), valore sul quale si andrà altresì a calcolare l'ulteriore quota variabile prevista per i singoli supermercati e per i depositi che abbiano superato la produttività media aziendale che, a parità di mercati, risulta essere dello 0,96% per l'anno in esame, secondo quanto previsto dall'AIA sopra richiamato.

(AIA 1989)

1. A – Una Tantum di L. 560.000 lorde

A tutto il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo viene riconosciuto un importo a titolo di Una Tantum pari a L. 560.000 lorde (cinquecentosessantamila), in funzione di tanti dodicesimi maturati a valere dal 1/1/1988 e fino al 31/12/1988.
Detto importo tiene conto di tutti i benefici economici relativi al 1988 ivi compresa la quota retributiva per obiettivi dello stesso anno ed è conseguente alla stipula del presente Accordo.
Tale erogazione verrà effettuata nel mese di Gennaio 1989.

1. B – Premio Aziendale (Supermercati – Depositi – Sedi)

Dall'1/1/1989 viene istituito un premio aziendale di L. 30.000 (trentamila) lorde mensili, che verrà corrisposto per 14 mensilità.
Tale importo verrà incrementato con le seguenti modalità:
- dall'1/7/1989 di Lire 15.000 lorde mensili
- dall'1/1/1990 di Lire 15.000 lorde mensili
- dall'1/6/1991 di Lire 13.000 lorde mensili

L'importo totale a regime sarà pertanto di Lire 73.000 (settantatremila) lorde mensili.

Dall'1/1/1989 verrà sommato alla voce retributiva predetta l'importo di Lire 38.500 di cui al punto A art. 6 dell'AIA 30/4/1985 che pertanto viene trasformato, con decorrenza 1/1/1989, in premio aziendale.
Tutti i predetti importi si intendono riferiti al 4° livello extra e riparametrati secondo una nuova scala allegata al presente Accordo (allegate tabelle 1 e 2).
I superminimi esistenti saranno assorbiti, qualora sia stata esplicitamente prevista la loro assorbibilità, nella misura massima del 50% e comunque anche con tale operazione si dovrà assicurare la corresponsione finale minima di denaro fresco di lire 73.000 lorde mensili al 4° livello extra fino alla qualifica di Quadro compreso, secondo lo scaglionamento previsto dal presente AIA.

1.C – Quote retributive per obiettivi

Nel considerare le motivazioni di cui all'art. 6 (Salario e Produttività) dell'AIA precedente, i cui effetti cessano a decorrere dal 1/1/1988, si conviene sull'istituzione dei due seguenti parametri tecnici finalizzati a misurare incrementi di fatturato reale e di produttività, ai quali si rapportano quote retributive per l'insieme dei dipendenti:

a) fatturato anno in corso
   fatturato anno base 1987

b) fatturato anno in corso
   organico medio anno in corso
   ==========
   fatturato anno base 1987
   organico medio anno base 1987

I fatturati si intendono al netto di IVA e depurati del tasso di inflazione alimentare intervenuto rispetto all'anno base (1987), a parità di unità di vendita.
Per parità si intende che vengono esclusi i fatturati e gli organici dei mercati che non abbiano operato nel corso dei due interi esercizi commerciali posti a confronto, mentre rientrano i

trasferimenti e le ristrutturazioni. Pertanto, ogni qualvolta si trova scritto nel presente Accordo la dizione "a parità" va data analoga interpretazione.
Il fatturato su organico medio si ottiene dividendo il medesimo (al netto di IVA e depurato del tasso di inflazione alimentare intervenuto) per l'organico medio dei supermercati "a parità".
Per organico medio si intende la somma del personale in forza a libro matricola presente nell'arco dell'anno nei mercati, considerando proquota le variazioni del rapporto di lavoro intervenute nel medesimo periodo.
Il personale part time s'intende riproporzionato al valore 100 riferito al full time.
Dall'organico di cui sopra vanno escluse le figura del gestore, vice-gestore e dell'eventuale allievo vice-gestore.

1. Ca) Quota retributiva per obiettivi aziendali
   (supermercati – depositi – sedi)

Viene riconosciuta a tutti i dipendenti una quota retributiva, correlata ai risultati aziendali conseguiti a parità, misurata con i parametri citati al punto 1.C.
Tale quota verrà corrisposta in unica soluzione al lordo delle ritenute di legge nel mese utile successivo all'approvazione del bilancio aziendale.
Il meccanismo prevede tre obiettivi al raggiungimento dei quali vengono corrisposti gli importi di cui alle tabelle 3 – 4 –5.
Se i raffronti previsti dal meccanismo individuato e definito al punto 1. C daranno risultati per entrambi i parametri uguali o positivi, saranno definite tre quote retributive differenziate per anno, in rapporto all'incremento percentuale raggiunto.
Le diverse quote retributive di cui all'allegata tabella 3 corrispondono alle seguenti percentuali:

	ANNO 1989	ANNO 1990	ANNO 1991
Da 0% a 0,99%	390.000	480.000	480.000
Da 1% a 1,99%	430.000	580.000	580.000
Oltre 1,99%	470.000	680.000	680.000

Se, invece, dai raffronti previsti dal meccanismo individuato e definito al punto 1.C, il risultato fosse positivo per il parametro fatturato su anno in corso in rapporto all'anno base (1987), mentre l'altro parametro desse un risultato inferiore allo 0, sono previste tre diverse quote retributive differenziate per anno in rapporto all'incremento percentuale raggiunto.
Le diverse quote retributive di cui all'allegata tabella 4 corrispondono alle seguenti percentuali:

	ANNO 1989	ANNO 1990	ANNO 1991
Da 0% a 0,99%	292.500	360.000	360.000
Da 1% a 1,99%	322.500	435.000	435.000
Oltre 1,99%	352.500	510.000	510.000

Infine, se i raffronti previsti dal meccanismo individuato e definito come sopra al punto 1.C dessero un risultato negativo per il parametro fatturato e pari o superiore allo 0 per il parametro fatturato su organico medio, sono previste tre diverse quote retributive differenziate per anno in rapporto all'incremento percentuale raggiunto.
Le diverse quote retributive di cui all'allegata tabella 5 corrispondono alle seguenti percentuali:

	ANNO 1989	ANNO 1990	ANNO 1991
Da 0% a 0,99%	195.000	240.000	240.000
Da 1% a 1,99%	215.000	290.000	290.000
Oltre 1,99%	235.000	340.000	340.000

Gli importi di cui alle tabelle 3 – 4 – 5 sono uguali per tutti i dipendenti e matureranno a partire dall'esercizio aziendale 1989.

1.Cb) Ulteriore quota retributiva per obiettivi di SM

Ai dipendenti del singolo supermercato facente parte della "parità" che abbia eguagliato o superato il risultato medio aziendale, sempre che detto risultato non registri un decremento in entrambi i parametri, verrà corrisposta in un'unica soluzione un'ulteriore quota retributiva al lordo delle ritenute di legge, contestualmente all'erogazione della quota retributiva di cui al punto 1.Ca).(allegata tabella n. 6)
I parametri sono identici a quelli della quota retributiva aziendale ma riferiti al singolo mercato.

Se i raffronti previsti dal meccanismo individuato e definito al punto 1.C daranno risultati per entrambi i parametri uguali o superiori a quelli della media aziendale, è prevista la corresponsione di una ulteriore quota retributiva lorda uguale per tutti i dipendenti del supermercato interessato, differenziata per anno come di seguito indicato:

1989	1990	1991
100.000	150.000	200.000

Se i raffronti previsti dal meccanismo individuato e definito al punto 1.C daranno risultati pari o superiori allo 0 per uno solo dei due parametri, è prevista la corresponsione di una ulteriore quota retributiva lorda uguale per tutti i dipendenti del supermercato interessato, differenziata per anno come di seguito indicato:

1989	1990	1991
50.000	100.000	150.000

1.Cc) Ulteriore quota retributiva per obiettivi di deposito

Ai dipendenti facenti parte del ciclo operativo del deposito e che esplichino, fatta eccezione per gli autisti, tutte le mansioni ricomprese in tale ciclo viene riconosciuta una ulteriore quota retributiva annua lorda, contestualmente alla maturazione della quota retributiva aziendale, in funzione dei risultati calcolati sulla base dei seguenti parametri:

a) n° dei supermercati rientranti nella "parità" e serviti dal singolo deposito che eguaglino o superino in termini di percentuale di fatturato reale quello medio realizzato a livello aziendale.
b) rapporto fra colli movimentati su organico medio del ciclo operativo dell'anno in corso su rapporto fra colli movimentati su organico medio del ciclo operativo dell'anno base (1987).

Se almeno il 50% dei supermercati a "parità" serviti dal deposito registrano un fatturato reale pari o superiore a quello della media aziendale e altrettanto positivo è il risultato conseguito in termini di colli movimentati per addetto (parametro B) matureranno per tutti i dipendenti interessati i seguenti importi lordi annui:

1989	1990	1991
100.000	150.000	200.000

Qualora si determini un risultato positivo del parametro A e negativo del parametro B o viceversa, a tutti i dipendenti interessati saranno corrisposti i seguenti importi:

1989	1990	1991
50.000	100.000	150.000

I dipendenti interessati conseguiranno comunque, anche a fronte di un risultato negativo del parametro A, le quote sopra indicate, sempreche il confronto tra i colli per addetto, realizzati nell'anno considerato rispetto all'anno base (1987), evidenzi un incremento di almeno uno 0,50%.

1989	1990	1991
100.000	150.000	200.000

Gli importi di cui alla tabella n. 7/A e 7/B sono uguali per tutti i livelli interessati e matureranno a partire dall'esercizio aziendale 1989.

Norme applicative delle quote di retribuzione per obiettivi
Il personale delle sedi centrali, zonali, nonché quello dei depositi non adibito al ciclo operativo, matura unicamente la quota retributiva aziendale per obiettivi.
Il personale trasferito da una unità produttiva a un'altra avrà diritto a tanti ratei di quote retributive per obiettivi (supermercati e/o CEDI) per quanti sono i mesi di servizio prestati in ogni singola unità. A tal fine si farà riferimento alle date di variazione risultanti dal libro matricola. Inoltre i criteri di maturazione, erogazione e corresponsione delle quote attinenti la retribuzione legata ad obiettivi di cui al complessivo punto 1.C restano quelle previste dall'AIA 30/4/1985.
Il personale assunto successivamente alla stipula del presente Accordo maturerà il diritto ai trattamenti di cui ai punti 1B e 1C con gli stessi criteri e modalità di cui all'art. 6 comma F dell'AIA 1985.
Quanto definito in materia di quote di retribuzione legate ad obiettivi sostituisce in toto i precedenti meccanismi di incentivazione previsti dall'AIA 30/4/1985 che pertanto non produrranno più alcun effetto a partire dal 1/1/1988.
Trova conferma con il presente Accordo quanto previsto in materia di cessazione del rapporto di lavoro alla lettera G dell'art. 6 dell'AIA 30/4/1985.

Osservatorio Dati
Al fine di consentire la trasparente lettura dei dati, il loro controllo e la loro verifica in riferimento ai parametri di misurazione delle quote retributive per obiettivi (1.Ca e 1.Cb) si concorderà in tempi utili la definizione di una strumentazione specifica a disposizione delle parti per un esame congiunto.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che ai fini della maturazione della ulteriore quota retributiva per obiettivi di supermercato possono concorrere anche quei dipendenti che operino in supermercati che, pur non rientrando nella "parità" con riferimento all'anno base 1987, abbiano comunque operato per due esercizi commerciali interi.
Al fine della maturazione del diritto a percepire detta ulteriore quota, i risultati di mercato del primo anno di esercizio calcolati secondo le previsioni esemplificate nell'art. 1.Cb) del presente Accordo, verranno deflazionati della percentuale di inflazione alimentare intervenuta tra l'anno 1987 e l'anno considerato.

Analoga operazione verrà fatta per l'anno posto a confronto per omogeneizzare in termine di valore reale i risultati di fatturato.
Conseguentemente si potrà quindi procedere alla manovra sopra evidenziata e alle verifiche delle risultanze attraverso i meccanismi di confronto previsti dal richiamato articolo per verificare l'esistenza o meno delle condizioni che determinano, sempre secondo il richiamato articolo, la corresponsione dell'ulteriore quota in argomento.

Trattamento di fine rapporto
Le parti convengono e concordano che tutti gli importi erogati a titolo di retribuzione per obiettivi di cui alla lettera 1.A, 1.Ca), 1.Cb), 1.Cc) erogati in applicazione del presente Accordo sono esclusi dal trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c., 2° comma, come modificato dalla legge 20/5/1982 n. 297.

ALLEGATI

Tabella 1

Scala parametrale

Quadri	250
1° Livello	240
2° Livello	210
3° Livello	180
4° Extra	150
4° Super	147
4° Livello	145
5° Livello	130
7° Livello	100

Tabella 2

Premio aziendale (Supermercati – Depositi – Sedi)

Livello contratt.	Importo AIA 1985	Dal 1/1/1989	Dal 1/7/1989	Dal 1/1/1990	Dal 1/6/1991	Importo a regime
Quadri	60.500	50.000	25.000	25.000	21.670	182.170
1° Livello	56.250	48.000	24.000	24.000	20.800	173.050
2° Livello	48.750	42.000	21.000	21.000	18.200	150.950
3° Livello	41.750	36.000	18.000	18.000	15.600	129.350
4° Extra	38.500	30.000	15.000	15.000	13.000	111.500
4° Super	37.750	29.400	14.700	14.700	12.740	109.290
4° Livello	36.000	29.000	14.500	14.500	12.570	106.570
5° Livello	32.500	26.000	13.000	13.000	11.300	95.800

Tabella 3

Quota retributiva per obiettivi aziendali

Parametri considerati:

a) fatturato anno in corso
fatturato anno base 1987

b) fatturato anno in corso
organico medio anno in corso
==========
fatturato anno base 1987
organico medio anno base 1987

Se entrambi i parametri riferiti all'anno base (1987) sono uguali o positivi, vengono corrisposti i valori lordi annui sotto indicati:

	ANNO 1989	ANNO 1990	ANNO 1991
Da 0% a 0,99%	390.000	480.000	480.000
Da 1% a 1,99%	430.000	580.000	580.000
Oltre 1,99%	470.000	680.000	680.000

Tabella 4

Quota retributiva per obiettivi aziendali

Parametri considerati:

a) fatturato anno in corso
fatturato anno base 1987

b) fatturato anno in corso
organico medio anno in corso
==========
fatturato anno base 1987
organico medio anno base 1987

Se il parametro a) riferito all'anno base (1987) è uguale o positivo, mentre il parametro b) è negativo, vengono corrisposti i valori annui sotto elencati:

	ANNO 1989	ANNO 1990	ANNO 1991
Da 0% a 0,99%	292.500	360.000	360.000
Da 1% a 1,99%	322.500	435.000	435.000
Oltre 1,99%	352.500	510.000	510.000

Tabella 5

Quota retributiva per obiettivi aziendali

Parametri considerati:

b) fatturato anno in corso
fatturato anno base 1987

b) fatturato anno in corso
organico medio anno in corso
==========
fatturato anno base 1987
organico medio anno base 1987

Se il parametro a) riferito all'anno base (1987) è negativo, mentre il parametro b) è uguale o positivo, vengono corrisposti i valori annui sotto elencati:

	ANNO 1989	ANNO 1990	ANNO 1991
Da 0% a 0,99%	195.000	240.000	240.000
Da 1% a 1,99%	215.000	290.000	290.000
Oltre 1,99%	235.000	340.000	340.000

Tabella 6

Ulteriore quota retributiva per obiettivi di supermercato

a) Se entrambi i parametri del singolo SM riferiti all'anno base (1987) sono uguali o superiori alla media aziendale, vengono corrisposti i valori lordi mensili sotto indicati:

1989	1990	1991
100.000	150.000	200.000

b) Se uno soltanto dei due parametri del singolo supermercato riferiti all'anno base (1987) è uguale o superiore alla media aziendale, vengono corrisposti i valori lordi mensili sotto indicati:

1989	1990	1991
50.000	100.000	150.000

Tabella 7/A

Parametri considerati:

a) N° dei supermercati espressi in percentuale (uguali o superiori al 50%) rientranti nella "parità" e serviti dal singolo Deposito che eguaglino o superino in termini percentuali di fatturato reale, quello medio realizzato a livello aziendale
b) Rapporto tra colli movimentati su organico medio del ciclo operativo dell'anno in corso, su rapporto tra colli movimentati su organico medio del ciclo operativo dell'anno base (1987)

Tabella 7/B

a) Se i parametri a) e b) riferiti all'anno base 8!987) sono entrambi uguali o positivi, vengono corrisposti i valori lordi annui sotto indicati:

1989	1990	1991
100.000	150.000	200.000

b) Se uno solo dei due parametri riferiti all'anno base (1987) è uguale o positivo, vengono corrisposti i valori lordi annui sotto indicati:

1989	1990	1991
50.000	100.000	150.000

c) Se il parametro a) riferito all'anno base (1987) fosse negativo, ma il parametro b) sempre riferito all'anno base (1987) fosse positivo con un incremento pari o superiore allo 0,50% vengono corrisposti i medesimi valori lordi annui di cui al punto a).

(Verbale di Accordo 5.06.1990)

Si è svolto un incontro allo scopo di verificare, alla luce dei risultati di fatturato e di produttività, le implicazioni del meccanismo di cui all'art. 16 punto C, Ca, Cb, Cc dell'AIA 15.12.1988, per l'anno 1989. Dalle confrontazioni effettuate è emersa una difformità di andamento tra i volumi realizzati e il fatturato pro-capite, motivando conseguentemente un ulteriore approfondimento per verificarne le cause. Sostanzialmente le politiche commerciali adottate dall'Azienda e peraltro anticipate dalla stessa nel corso di precedenti incontri, finalizzate ad assicurare un diverso posizionamento del prodotto supermercato in un contesto di crescente competitività, hanno determinato una modificazione del mix merceologico. Nuovo mix che ha inteso privilegiare anzitutto il settore "fresco", l'importanza della componente "servizio", il valore aggiunto dell'assortimento.
Di contro, questo tipo di politica, pur scontando una graduale estensione della tecnologia ed un miglioramento dell'organizzazione del lavoro, ha richiesto comunque per talune aree un maggior investimento di risorse umane.
Alla luce di questa scelta, si è reso necessario depurare i dati utili al meccanismo in argomento degli effetti sopra richiamati e conseguentemente si è potuto stabilire che la produttività, già prossima alla soglia minima di maturazione del diritto, si attesta per questi effetti "a livello aziendale" al valore economico di L. 195.000 lorde secondo le modalità di maturazione individuale prevista nell'Accordo.
Di conseguenza per le singole filiali e per i depositi si darà applicazione all'ulteriore quota variabile secondo le performances realizzate e comunicate nel corso dell'incontro.
Le parti, anche alla luce di queste verifiche, ribadiscono la necessità di consolidare le relazioni sindacali in atto, anche attraverso gli incontri regionali previsti.
Infine le parti convengono sulla necessità di effettuare a livello nazionale, in tempi ravvicinati, un incontro sulle strategie di sviluppo, investimenti, occupazione, così come convengono di incontrarsi anche sull'andamento aziendale realizzato nel 1° semestre 1990.
Le parti hanno potuto constatare come il meccanismo in argomento abbia potuto orientare in generale un comportamento organizzativo non solo verso un recupero delle produttività, ma abbia

anche favorito una più corretta ridistribuzione della forza lavoro in funzione degli andamenti delle singole unità di vendita interessate dalla concorrenza, questo grazie anche alla politiche di decentramento.
Alla luce dell'Accordo vigente il pagamento della quota di retribuzione legata agli obiettivi verrà corrisposta il primo mese utile successivo all'approvazione del bilancio, vale a dire nel mese di giugno c.a.

(Verbale di Accordo 10.06.1991)

Si è svolto un incontro allo scopo di verificare, alla luce dei risultati di fatturato e di produttività, le implicazioni del meccanismo di cui all'art. 16 – punto C, Ca, Cb, Cc dell'AIA 15/12/1988 per l'anno 1990.
Dalle confrontazioni effettuate si è ancora una volta confermato l'andamento già riscontrato nel 1989 per quanto attiene sia il misuratore del fatturato che della produttività a parità mercati.
Nelle strutture esistenti, alla crescita della concorrenza si è data risposta attraverso una qualificazione dell'assortimento e con un ulteriore rafforzamento della "componente servizio" per mantenere profittabilità anche a fronte di una perdita di fatturato.
Il fattore produttività, al quale peraltro le parti assegnano una particolare valenza nella tipologia di impresa/prodotto, è stato recuperato, laddove necessario, attraverso un processo di riadeguamento delle risorse ed una ottimizzazione dei modelli organizzativi.
Alla luce delle considerazioni sopra addotte, in analogia a quanto operato nel 1990, si è constatato che la produttività già prossima alla soglia minima di maturazione del diritto, si attesta per questi effetti "a livello aziendale" al valore economico di L. 240.000 lorde secondo le modalità di maturazione individuale previste nell'Accordo. Di conseguenza, per le singole filiali e per i depositi si darà applicazione all'ulteriore quota variabile secondo le performances realizzate e comunicate nel corso dell'incontro, di cui alla documentazione consegnate dall'Azienda.
Alla luce dell'Accordo vigente il pagamento della quota di retribuzione legata agli obiettivi verrà corrisposta il primo mese utile successivo all'approvazione del bilancio, vale a dire nel mese di giugno c.a.
Le parti, convenendo conclusivamente sulla positività dell'esperienza di quote di salario correlate ai risultati, hanno concordato di attivare una specifica Commissione Paritetica Nazionale che, nell'ambito dell'Osservatorio, dovrà realizzare, nell'autonomia dei ruoli, una approfondita analisi dei dati rapportati anche alle strategie di impresa.

(Verbale di Accordo 25.11.1994)

Le parti inoltre, in relazione ai punti C – Ca – Cb – Cc dell'AIA G.S. del 29/5/1989, hanno deciso concordemente di apportare le sottoelencate modificazioni ed integrazioni:

1) L'anno base di riferimento per quanto attiene la determinazione delle quote retributive per obiettivi a livello aziendale sarà il 1992 invece del 1987 ed inoltre i fatturati e gli organici posti a confronto per la determinazione del premio variabile aziendale saranno quelli risultanti dalla somma della Divisione G.S. e della Divisione Conti.
   Restano confermate le previsioni di cui al punto Cb dell'AIA G.S. 29/5/1989.

2) Qualora il risultato aziendale registrasse un decremento in entrambi i parametri di cui al punto C dell'AIA G.S. 29/5/1989, a modifica di quanto previsto al punto Cb del cennato Accordo, si andrà egualmente a considerare la risultanza di produttività del singolo SM ponendo a confronto i dati di fatturato e di produttività pro-capite dell'anno considerato con quelli dell'anno precedente ai fini della determinazione del premio. In detta evenienza verrà inoltre preso in

considerazione un terzo parametro di produttività, relativo al numero degli scontrini per addetto, da porsi in raffronto, a livello sempre di singolo supermercato, con quello dell'anno precedente.
Il valore massimo complessivo del premio nel caso del raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi soprarichiamati sarà pari a Lire 200.000 lorde annue (vedi tabella allegata A).

3) Si confermano e si unificano per tutti i Depositi della Divisione G.S. e della Divisione Conti criteri, modalità e valori di maturazione e erogazione secondo quanto previsto al punto Cc dell'AIA G.S. del 29/5/1989.
Inoltre, sulla scorta della richiesta avanzata dalle OO.SS., l'Azienda è disponibile ad estendere anche al personale di detti Depositi che non fa parte del ciclo produttivo il premio variabile qualora dovessero maturarne le condizioni.

4) Infine, l'Azienda accoglie la richiesta avanzata dalle OO.SS. di considerare due nuovi parametri di produttività per i Depositi di seguito illustrati laddove non dovessero maturare le condizioni di un risultato positivo a livello Azienda.
I due parametri individuati sono i seguenti:
A) Livello di servizio
Intendendo come tale il raffronto espresso in percentuale tra le richieste evase dal singolo Deposito nelle 24 ore successive rispetto a quelle ricevute dal SM, escludendo da tale raffronto quelle inevase a seguito della mancanza totale e/o parziale del prodotto/i richiesto/i nel deposito considerato. Il livello di servizio per l'eventuale corresponsione del premio è su base annua ed è quindi la risultanza della somma aritmetica dei valori di servizio giornalieri diviso per il numero delle giornate considerate (vedi tabella allegata B).
B) Numero annuo dei colli per addetto
Viene considerato, ai fini della determinazione del premio, il raffronto tra la produttività annua pro-capite del singolo Deposito con la produttività media pro-capite determinata dalla somma complessiva dei colli movimentati nell'anno 1992 dai depositi di Pieve, Venaria, Fiano, Airola diviso l'organico medio annuo complessivo impiegato nel ciclo operativo di tutti i cennati depositi (vedi tabella allegata B).

Per quanto riguarda le Sedi (Milano, Roma, Napoli e Venaria) le parti convengono di attivare nel prossimo rinnovo contrattuale un meccanismo specifico di produttività, redditività, efficacia ed efficienza.

Allegato B

	Parametro	Premio	Parametro	Premio
Colli movimentati per addetto	Fino a 0,99%	75.000	Da 1,00%	100.000
Livello di servizio	Da 96% a 96,99%	60.000	Da 97%	100.000

(AIA 1997)

Salario e produttività
1) Criteri generali

All'interno del presente Accordo:
L'inflazione da utilizzare per la confrontazione dei dati è quella generale pubblicata dall'ISTAT.

I fatturati si intendono al netto di IVA e depurati del tasso di inflazione generale medio annuo intervenuto tra l'anno considerato e, a seconda dei casi: l'anno base (1996) o l'anno precedente o la media aritmetica dei due anni precedenti.

Per parità si intende che vengono esclusi i fatturati e gli organici dei SM/Depositi che non abbiano operato nel corso dei due interi esercizi commerciali posti a confronto, mentre rientrano i trasferimenti e le ristrutturazioni. Sempreché abbiano operato in ambedue gli interi esercizi posti a confronto vi rientrano altresì le risultanze dei punti di vendita che siano stati trasferiti a seguito di cambiamento di insegna da altre Divisioni/Canali.

Infine per l'erogazione del premio 1999-2000 relativo ai SM/Depositi le considerazioni di cui sopra troveranno altresì conferma per l'impiego della media del biennio immediatamente precedente a quello considerato.
La corresponsione del premio avverrà nel mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio e comunque non oltre il 30/6 e spetterà agli aventi diritto che saranno in forza alla data dei 31/12 dell'anno a cui l'erogazione si riferisce.

I premi erogati si intendono al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali e non concorrono al T.F.R.
Per ore lavorate si intendono quelle risultanti dall'applicazione della seguente formula:

ORE TOTALI TEORICHE	
LE ASSENZE A QUALSIASI TITOLO (malattie, ferie, permessi ecc.)	-(meno)
STRAORDINARI	+(più)
EXTRA ORARIO	+(più)
ORE LAVORATE.	=(uguale)

Il fatturato per ora lavorata si ottiene dividendo il fatturato totale dell'anno considerato per le ore lavorate nell'anno stesso.

Fatturato per addetto si ottiene dividendo il fatturato totale Canale o del punto vendita dell'anno considerato per l'organico medio totale Canale o del punto vendita in forza nel medesimo anno.

Per organico medio si intende la somma del personale in forza a libro matricola presente nell'arco dell'anno nei SM, considerando pro quota le variazioni del rapporto di lavoro intervenute nel medesimo periodo.
Il personale part time si intende riproporzionato al valore 100 riferito al full time.

Per costo dei lavoro si intende il totale dei costi sostenuti dall'Azienda a tale titolo con esclusione delle spese sostenute per mensa e vestiario.

Per incidenza dei costo del lavoro si intende il rapporto tra il costo del lavoro totale annuo e il fatturato totale del medesimo anno. Ambedue del punto vendita considerato.

Per legame alla presenza, criterio cui sono legati parte dei meccanismi di produttività variabile previsti dal presente AIA e rispettivamente due su quattro per i SM, i Depositi, gli Ipermercati e il 50% del Premio spettante per le Sedi , s'intende che l'erogazione dei rispettivi premi viene

riproporzionata all'effettiva presenza fatta registrare dal singolo lavoratore nel corso dell'anno cui detta erogazione si riferisce.
In particolare si conviene che unicamente i premi variabili di seguito elencati saranno correlati alla presenza:

- per i SM quello legato al fatturato per addetto sia in termini di posizionamento che di miglioramento;
- per i Depositi quello legato al n° di colli per addetto sia in termini di posizionamento che di miglioramento;
- per gli Ipermercati quello legato al posizionamento e quello legato al miglioramento dei fatturato per ora lavorata;
- per le Sedi il 50% del premio spettanti.

N.B. : Ai fini dei computo del premio per quanto attiene i parametri correlati alla presenza, vengono incluse le assenze generate da:
- infortuni sul lavoro,
- ferie,
- permessi retribuiti,
- astensione obbligatoria per maternità,
- giorni di malattia oltre il 20' giorno consecutivo.

Ai fini della riproporzione del premio viene operato il seguente calcolo:

totale dei due premi considerati (SM, Depositi, Ipermercati)
OPPURE
50% totale premi (Sedi) : 2016 = quota oraria di riproporzione.

Per colli lavorati per addetto si intende il rapporto fra colli movimentati e organico medio del ciclo operativo del singolo Deposito dell'anno considerato.

Per posizionamento del SM o Deposito si intende la collocazione dei SM o Deposito per l'anno considerato in termini di risultato di produttività (fatturato per addetto o n° colli per addetto), rispetto alla media aritmetica di riferimento espressa dal Canale SM o totale Depositi. Per il primo biennio (1997-1998) la media di riferimento sarà quella dell'anno 1996.
Mentre per gli anni 1999 e 2000 si farà riferimento alla media aritmetica delle produttività espresse rispettivamente negli anni 97 - 98 e 98 – 99

Per posizionamento degli Ipermercati si intende la collocazione dell'Iper in termini di incidenza del suo costo del lavoro sul fatturato netto IVA e del suo fatturato per ora lavorata, quest'ultimo al netto della voce "carburanti", per l'anno in corso rispetto alle scale predeterminate. Per il parametro "fatturato per ora lavorata" si procederà perciò a deflazionare il fatturato dell'anno considerato rispetto all'anno 1996 per una sua corretta confrontazione con i valori di riferimento. Il fatturato per ora lavorata di cui sopra, in deroga ai presenti criteri generali, si intenderà al lordo IVA.

Per miglioramento si intende l'incremento del risultato prodotto dal singolo SM o Deposito o Ipermercato nell'anno considerato rispetto all'anno precedente.

I premi variabili non sono riparametrati e quindi si intendono eguali per tutti i livelli.

N.B.:
- Le Parti convengono che per tutto quanto non previsto dal presente Contratto in materia di erogazione dei premi variabili si farà riferimento a quanto convenuto nei precedenti accordi integrativi Euromercato S.p.A. e Società Generale Supermercati S.p.A. entrambi del 1989.
- Si conviene di fare oggetto di un momento di verifica allo scadere del 2° anno del sistema di Premio variabile e ciò con particolare riferimento alla funzionalità dei parametri previsti dal presente AIA.
- Si conviene che ai fini del parametro relativo all'incidenza del costo del lavoro sul fatturato non si procederà al deflazionamento . Il fatturato ricomprenderà anche il carburante netto IVA.

2) - Canale supermercati e depositi

2. 1) Quote retributive per obiettivi di canale

Le parti convengono sull'istituzione di parametri finalizzati a misurare incrementi di fatturato/ produttività, parametri ai quali sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate. A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri:

a) FATTURATO - si intende:

$$\frac{\text{fatturato anno considerato}}{\text{fatturato anno precedente}}$$

Il fatturato di Canale dell'anno considerato verrà confrontato con quello realizzato dal Canale nell'anno precedente.
Il confronto sarà effettuato a parità.

b) PRODUTTIVITA - si intende:

$$\frac{\dfrac{\text{fatturato anno considerato}}{\text{organico medio anno considerato}}}{\dfrac{\text{fatturato anno precedente}}{\text{organico medio anno precedente}}}$$

Verranno posti a confronto il fatturato per addetto realizzato dal Canale durante l'anno considerato e quello realizzato dal Canale durante l'anno precedente.
Il confronto sarà effettuato a parità.

Dai risultati di "a" e "b"' potranno derivare quattro differenti casi:

1) ambedue positivi (a e b);
2) positivo il primo (a) e negativo il secondo (b);
3) negativo il primo (a) e positivo il secondo (b);
4) negativo il primo (a) e negativo il secondo (b);

Solo i primi 3 casi (1,2,3) daranno luogo ad erogazioni salariali che sono riportate nelle allegate tabelle n° 1-97 / 1-98 / 1-99/ 1-2000 unitamente ai corrispondenti valori economici.

2.2) Quote retributive per obiettivi di SM

Il sistema di produttività prevede che ogni SM si confronti con se stesso, paragonando i risultati conseguiti nell'anno considerato con quelli realizzati nel corso dell'anno di riferimento.

Al personale dei SM considerato verranno riconosciute quote di salario legate a:

a) Fatturato (tab. 2-97 / 2-98 / 2-99 / 2-2000)
b) Produttività (fatturato per addetto 3-97 / 3-98 / 3-99 / 3-2000).

Per quanto riguarda il punto "b" si prenderanno in esame sia il posizionamento della produttività espressa dal punto vendita nell'anno considerato che il suo miglioramento rispetto all'anno precedente.
Per una miglior comprensione dei concetto di produttività si rinvia all'allegato (a).

a) Fatturato
Viene posto a confronto il fatturato dell'anno considerato con quello dell'anno precedente qualora il fatturato realizzato nell'anno considerato sia pari o superiore rispetto a quello realizzato nell'anno precedente verranno erogate le quote retributive previste nelle allegate tabelle 2-97 / 2-98 / 2-99 / 2-2000.

b) Produttività (fatturato per addetto)
Vengono utilizzati al fine di determinare l'ammontare dell'erogazione economica il posizionamento e il miglioramento realizzato in termini di produttività dal SM.

Posizionamento: per determinare il posizionameno del singolo SM occorre calcolare la media del fatturato per addetto espressa dal Canale nell'anno di riferimento e quindi verificare come la produttività del SM si colloca rispetto a quella media.
La media di Canale si ottiene dividendo il fatturato del totale SM rientranti nella parità, per l'organico medio impiegato negli stessi.
A seconda del risultato prodotto dal SM rispetto al risultato della media come sopra determinata, verranno erogate le quote previste nelle allegate tabelle n° 3A/1 - 3A/ 2 - 3A/3 - 3A/4.
Per il 1997 verranno premiati tutti i risultati superiori al 10% della media di riferimento. A partire dal 1998 e per gli anni successivi saranno premiati, i risultati superiori al 5% della media di riferimento.
Per il 1997 e il 1998 verrà utilizzata come media di riferimento quella del 1996; per gli anni 1999 e 2000 verrà utilizzata come media di riferimento rispettivamente quella del biennio 1997/1998 e quella del biennio 1998/1999.
Miglioramento: il risultato di fatturato per addetto del singolo SM potrà, a seconda dei casi, risultare uguale, migliore o peggiore rispetto a quello dell'anno precedente.
Solo nei primi due casi (uguale o migliore), a seconda della percentuale di miglioramento ottenuto, verranno erogate ulteriori quote retributive così come illustrate nell'allegata tabella n° 3B/1 - 3B/2 - 3B/3 - 3B/4.

2.3) Quote retributive per obiettivo di Deposito

Vengono istituiti per i Depositi due parametri.
a) parametro di produttività correlato al numero dei colli movimentati per addetto rientrante nel ciclo operativo
b) parametro correlato al numero dei SM serviti il cui fatturato sia stato pari o superiore a quello dell'anno precedente.

a) Produttività (colli lavorati per addetto)
Vengono utilizzati, al fine di determinare la corrispondente erogazione economica il posizionamento e il miglioramento secondo le allegate tabelle 4-97 / 4-98 / 4-99 / 4-2000.
Per una migliore comprensione del parametro di produttività si fa riferimento all'allegato (b).

Posizionamento: per individuare il posizionamento del singolo Deposito, occorre determinare la media aziendale dei colli lavorati per addetto facente parte del ciclo operativo, che dovrà fungere da punto di riferimento e quindi verificare come il singolo Deposito si colloca rispetto a quella media.
La media aziendale si ottiene sommando le singole medie dei colli lavorati per addetto facente parte del ciclo operativo dei singoli Depositi e dividendole per il numero dei Depositi interessati (a parità).
A seconda dello scostamento del risultato del singolo Deposito rispetto alla media aziendale nazionale, verranno erogate le quote previste nelle allegate tabelle n° 4A/1 - 4A/2 - 4A/3 - 4A/4.
Analogamente ai SM, per gli anni 1997 e 1998 verrà utilizzata per i Depositi come media di riferimento quella del 1996; per gli anni 1999.e 2000 verrà utilizzata come media di riferimento rispettivamente quella del biennio 1997/1998 e quella del biennio 1998/1999.
Per il 1997 verranno premiati tutti i risultati superiori al 10% della media di riferimento.
A partire dal 1998 e per gli anni successivi, i risultati superiori al 5% della media di riferimento.
Miglioramento: il risultato dei colli lavorati dal singolo Deposito potrà, a seconda dei casi, risultare migliore/uguale o peggiore rispetto a quello dell'anno precedente.
Nei primi due casi, a seconda della percentuale di miglioramento ottenuta, verranno erogate ulteriori quote retributive così come illustrate nelle allegate tabelle 4B/1 - 4B/2 - 4B/3 - 4B/4.

b) Servizio
Viene infine istituito un parametro legato alla percentuale dei SM serviti dal singolo Deposito che nel corso dell'anno considerato abbiano realizzato un incremento di fatturato rispetto all'anno precedente.
A seconda della percentuale di SM serviti che abbia realizzato un incremento verranno erogate quote retributive come da allegate tabelle 5-97 / 5-98 / 5-99 / 5-2000.

3) Divisione ipermercati

3.1) Quote retributive per obiettivi di Ipermercato

A decorrere dall'esercizio 1997 le Parti convengono di definire i nuovi Premi di produttività variabile con riferimento ai seguenti parametri:

a) Incidenza del costo del lavoro sulle vendite nette
Tale incidenza, misurata per ogni singolo Ipermercato, verrà espressa da un numero percentuale derivante da un rapporto che al numeratore avrà il valore assoluto del costo del lavoro ed al denominatore le vendite al netto dell'IVA.
Il premio riconoscerà secondo le tabelle allegate 6-97 / 6-98 / 6-99/ 6-2000, sia il posizionamento nell'anno considerato sia il miglioramento che l'ipermercato avrà ottenuto rispetto all'anno precedente.
b) Produttività per ora effettivamente lavorata
Tale produttività, misurata per ogni singolo Ipermercato, verrà espressa in migliaia di lire e si otterrà ponendo al denominatore il totale delle ore effettivamente lavorate (ore teoricamente lavorabili meno le ore di assenza effettuate a qualunque titolo: vale a dire ferie, PIR, malattie, aspettative, infortuni ecc., più le ore di straordinario e supplementari effettuate da parte di tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato) ed al numeratore le vendite al netto dell'incasso delle benzine, sottraendo peraltro le ore impiegate dal personale nella cennata attività.
Il premio riconoscerà secondo le tabelle 7-97 / 7-98 / 7-99 / 7-2000 sia il posizionamento dell'Ipermercato nell'anno considerato sia il miglioramento che detto Ipermercato avrà ottenuto rispetto all'anno precedente.

Posizionamento: per determinare il posizionamento occorre innanzitutto calcolare sia la percentuale di incidenza del costo del lavoro che la produttività per ora lavorata espressa dall'Ipermercato nell'anno considerato.
Quindi, a seconda della fascia di risultato in cui si andrà a collocare il singolo Ipermercato rispetto ai valori espressi dalle tabelle allegate 6A/1, 6A/2, 6A/3, 6A/4, e 7A/1, 7A/2, 7A/3, 7A/4, verranno erogate le quote previste.
Miglioramento: sia il risultato di incidenza del costo del lavoro che della produttività per ora lavorata dell'anno considerato dovranno essere, per ogni singolo Ipermercato, confrontate con il risultato dell'anno precedente.
Quindi, a seconda dei risultati di miglioramento ottenuti dal singolo Ipermercato verso l'anno precedente, prendendo come fascia di riferimento la collocazione rispetto ai valori espressi dalle tabelle allegate 6B/1, 6B/2, 6B/3, 6B/4, e 7B/1, 7B/2, 7B/3, 7B/4, verranno erogate le quote retributive previste.

N.B. Per rendere omogenei i risultati di fatturato per ora lavorata prodotti dall'Ipermercato nell'anno considerato con quelli riportati nelle tabelle, si dovrà procedere al deflazionamento degli stessi rispetto al 1996.

Premi Variabili: Ammontari Massimi e Minimi

Al realizzarsi delle condizioni previsionate nei capitoli che trattano il sistema di Premio variabile, sia per gli Ipermercati, che per i SM e i Depositi matureranno i seguenti valori economici riferito al full time:

	1997	**1998**	**1999**	**2000**
max	1.200	1.350	1.475	1.600
min	450	500	500	500

N.B.: I valori di cui sopra sono da intendersi in migliaia di lire.

Le tabelle allegate riportano in dettaglio anche i valori intermedi.

Discount-sud S.p.A.

La Società in oggetto che opera nell'area campana ha subito, a partire dalla seconda metà del 1996, significativi interventi di riposizionamento commerciale sia sul piano del prodotto che dell'assortimento nonché di quello della politica dei prezzi, per affrontare e superare le difficoltà che avevano caratterizzato l'andamento delle vendite nel periodo precedente.
In particolare il Punto Vendita ha abbandonato la formula "Discount" assumendo le caratteristiche proprie del Negozio di Vicinato ex SI.CO con insegna SuperSconto e logo di Gruppo GS.
Conseguentemente si conferma l'impegno agli opportuni interventi volti a favorire tale processo evolutivo nella logica di Gruppo.
Ferme restando le avvertenze che sul piano della limitata capacità di assorbimento dei costi, propria di questa realtà aziendale, devono essere rispettate per obiettivare un equilibrio economico tuttora non conseguito dalla Società in questione, si darà comunque luogo dall'1.1.98, in quanto trascorsi due esercizi interi dall'avvio dell'attività, ad un incontro con le OO.SS. per fare il punto sul progetto e per individuare e definire i percorsi di estensione del sistema di Premio variabile applicato al Canale Negozi di Vicinato Supersconto così come recepito dal presente Accordo.

Premio di produzione fisso mensile ex Società Generale Supermercati S.p.A. ex Conti S.p.A. ed ex Extramarket S.p.A.

A valere dalla firma del presente Accordo viene unificata per tutti i SM, Depositi, Sedi dell'ex Società Generale Supermercati S.p.A., dell'ex Conti S.p.A. e dell'ex Extramarket S.p.A., la scala parametrale del Premio di produzione fisso mensile verso quella della ex Società Generale Supermercati S.p.A. Al personale in forza alla stipula del presente Accordo presso le realtà aziendali ex Conti ed ex Extramarket verrà estesa la maturazione dei benefici economici corrispondenti ai livelli 4° super e 4° extra secondo i seguenti criteri temporali :

a) al personale dipendente che alla stipula del presente Accordo abbia già maturato le anzianità di servizio per il riconoscimento di ambedue i cennati livelli, spetterà il riconoscimento del livello 4° super trascorsi 24 mesi. Detti periodi decorreranno in successione dalla data di stipula del presente Accordo;
b) al personale dipendente che alla stipula del presente Accordo abbia già maturato una anzianità di servizio uguale o superiore all'anzianità prevista per il raggiungimento del livello 4° super, spetterà trascorsi 36 mesi il riconoscimento del 4° livello super e dopo ulteriori 24 mesi il riconoscimento del 4° livello extra. Detti periodi decorreranno in successione dalla data di stipula del presente Accordo.

Passaggi tra Canali / Divisioni /Sedi
In caso di passaggio da un Canale e/o Divisione e/o Sede ad altro Canale e/o Divisione e/o Sede, fermo restando il mantenimento del valore corrispondente alla retribuzione mensile fissa lorda precedente, ad esclusione delle ore straordinarie e/o di extra orario e/o dei premi variabili mensili/annuali che non verranno considerati, verrà applicata la struttura retributiva dei Canale/Divisione/Sede accipiente, dando eventualmente luogo agli assorbimenti non soltanto dei premi fissi di cui al Canale/Divisione/Sede di provenienza, ma anche di altre voci di stipendio assorbibili in questa evenienza.
Eventuali differenze positive confluiranno in una voce retributiva cui potrà essere fatto ricorso in termini di assorbimento o in caso di successivo incremento dei valore del premio fisso mensile o in caso di nuovo trasferimento per il conseguimento di un livello di premio fisso mensile più elevato a quello della realtà di provenienza (Canale/Divisione/Sede).
Per quanto attiene infine la parte normativa si farà riferimento in caso di trasferimento solo ed unicamente a quella della Canale/Divisione/Sede accipiente, cessando quindi conseguentemente il diritto al trattamento normativo proprio della realtà di provenienza.

Premio di produzione fisso mensile Sede Centrale di Milano

Si conviene che a valere dal 1.6.97 il premio di produzione fisso mensile sia unificato per tutti i dipendenti della Sede Centrale di Milano attraverso l'estensione di quello della ex Società Generale Supermercati S.p.A.
L'unificazione prevederà l'eventuale assorbimento fino a concorrenza del premio di produzione fisso mensile e di presenza di cui alla ex SI.CO e del premio di produzione fisso mensile (ISE) dell'ex Euromercato S.p.A. nonché dei superminimi individuali assorbibili.
Qualora dopo dette operazioni non dovessero essere raggiunti i nuovi valori, la differenza verrà colmata in due tranche di uguale importo con decorrenza 1.10.1998 - 1.10.1999.
Qualora dovessero residuare differenze positive le stesse verranno trattate con le modalità di cui al titolo "Passaggio tra Canali e Divisioni" .

Premio variabile Sede Centrale di Milano

Considerando che la Sede in argomento svolge la sua attività a favore di tutte le Divisioni/Canali presenti nel Gruppo, si conviene che, ai fini della valorizzazione del premio annuale in oggetto, venga corrisposto un importo così determinato: ammontare totale di tutti i premi variabili di cui al presente AIA, al lordo delle eventuali detrazioni per assenze, corrisposti nel Gruppo suddiviso per l'organico interessato a dette risultanze economiche.
Identico criterio sarà utilizzato per le Sedi di Torino, Roma e Napoli .
Il 50% del premio spettante a livello individuale verrà rapportato alla presenza secondo i criteri utilizzati per i SM, Depositi, Ipermercati.

Premio variabile 1996 - integrazione
Le Parti convengono che: fermo restando i parametri di produttività variabile in vigore per l'anno considerato, fermo restando altresì l'assorbimento fino a concorrenza degli importi economici relativi ai cennati premi già liquidati nella Divisione Ipermercati ed in procinto di esserlo (mese di giugno 1997) nel Canale SM, tutto ciò considerato si dia luogo ad una integrazione dei cennati premi tenuto conto dell'avvenuto slittamento di un anno del rinnovo contrattuale.
Ai fini del calcolo dell'integrazione da riconoscere a livello individuale, si andrà come di seguito ad operare. Viene assunto come valore di riferimento del premio per il 1996 l'importo di L. 450.000 lorde.
Si andrà quindi a detrarre da £. 450.000, a livello di singolo Ipermercato, l'importo dei premi già corrisposti (ex Euromercato: Premio di produttività e Premio Aggiuntivo per miglioramento differenze inventariali) o in procinto di esserlo (ex G.S.: Premio variabile di Produttività) al fine di determinare l'ammontare dell'integrazione.
L'integrazione massima che potrà derivare dalla suddetta operazione sarà pari a £. 250.000, mentre quella minima non potrà essere inferiore a £. 150.000.
La suddetta integrazione riguarderà anche il personale delle Sedi e dell'ex Extramarket, considerando come 0 (zero) il premio spettante.
Il premio aggiuntivo é non riparametrato ed è altresì riferito ad una prestazione FT, per quanto attiene altresì i PT riproporzionato alle ore previste nella lettera di assunzione o nell'orario successivamente stabilito e concordato.
Per quanto riguarda i punti vendita dell'ex Euromercato S.p.A. viene considerato ai fini dell'integrazione in argomento, l'ammontare riparametrato effettivamente derivante dai Premi variabili ma con l'esclusione dell'eventuale differenziale corrisposto tra detta valorizzazione e l'importo garantito al "nota bene" del Capitolo "Premio di Produttività" del AIA 1989 ex Euromercato S.p.A.
L'integrazione di cui al presente titolo regolata come sopra spetterà a tutti coloro che siano in forza alla data di firma del presente accordo e che abbiano concorso in funzione dei precedenti AIA al potenziale percepimento del premio di produzione variabile Euromercato, Romanina, G.S.
Per quanto attiene infine la Sede centrale di Milano e Sedi di Roma, Torino e Napoli, eccezion fatta per il personale ex-Euromercato S.p.A. per cui varranno le regole di cui al AIA 1989 proprio della cennata ex società, si farà riferimento, per quanto attiene l'anzianità di servizio necessaria alla corresponsione, all' AIA 1989 dell'ex Società Generale Supermercati S.p.A.
L'integrazione verrà erogata con la prima mensilità utile successiva alla firma del presente contratto e comunque entro il 31.7.1997.

Criteri di maturazione dei premi fissi e variabili

A valere dalla firma del presente AIA, per i nuovi assunti, sia il premio aziendale fisso mensile per i SM, i Depositi e le Sedi che quello denominato Nuova I.S.E. per gli Ipermercati, verrà corrisposto in ragione del 50% del suo ammontare trascorsi 12 mesi dall'assunzione e del 100% dopo ulteriori 12 mesi.

Il premio variabile, sia per SM, Depositi, Sedi, che per gli Ipermercati, maturerà trascorsi 24 mesi dall'assunzione.

Per l'esercizio in cui il rapporto di lavoro non sia stato pari all'intero anno il premio variabile maturerà pro-quota in ragione di dodicesimi e verrà erogato purché il lavoratore sia in forza alla data del 31/12 dell'anno cui il premio variabile pro-quota si riferisce.

Riparametrazione nuova I.S.E. e premi fissa mensile SM

A valere dalla firma del presente AIA per la Divisione Ipermercati si precisa quanto segue: la scala parametrale della "nuova" I.S.E. sarà quella di cui all'AIA 1989 ex Euromercato S.p.A.

Ad essa quindi verrà riadeguata la scala parametrale attualmente applicata all'Ipermercato della Romanina e anche per l'Ipermercato di Massa si applicherà la scala parametrale ex Euromercato S.p.A. e ciò anche in funzione del processo in atto di armonizzazione dei trattamenti verso quelli propri dell'ex-Euromercato S.p.A. Di conseguenza si andrà ad assorbire nella "Nuova ISE" fino a concorrenza il premio denominato "Quota aziendale".

Resta confermata per tutto il Canale SM la scala parametrale in essere alla data del presente Accordo relativo all'ex-Società Generali Supermercati "Premio di produttività" dell' AIA 1989 Euromercato S.p.A

Premio di produttività ex Euromercato S.p.A. C.I.A. 1989

Al solo personale in forza alla data del presente Accordo nei Magazzini e nella Sede Centrale proveniente dalla ex Euromercato S.p.A. verrà riconosciuto, in sostituzione del Premio di produttività "minimo garantito" di cui all'AIA 1989, il seguente nuovo trattamento:

Anno 1998	**Anno 1999**
Una Tantum lorda di L.300.000 da erogare contestualmente ai nuovi premi variabili dì cui al presente Accordo	Una Tantum lorda di L.150.000 da erogare contestualmente ai nuovi premi variabili dì cui al presente Accordo
+ (più)	+ (più)
L. 150.000 lorde a retribuzione a partire dal 1° gennaio distribuite su 14 mensilità non assorbibili sotto la voce Premio ex Euromercato	L. 150.000 lorde a retribuzione a partire dal 1° gennaio distribuite su 14 mensilità non assorbibili sotto la voce Premio ex Euromercato

Detti importi si devono intendere riferiti al IV livello full time e dovranno essere riparametrati secondo la scala prevista al capitolo "Premio di produttività" dell' AIA 1989 Euromercato S.p.A.

Al personale con contratto part time verranno riconosciute quote proporzionali all'orario di lavoro previsto nel contratto di assunzione e/o successive variazioni concordate.

N.B. In caso di passaggio di livello al personale avente diritto alle 300.000 lire competerà la riparametrazione di detta somma percepita secondo le logiche di cui sopra riparametrate in funzione del livello acquisito.

Salario d'impianto

L'Azienda, contestualmente all'apertura di un nuovo Ipermercato, si impegna ad avviare con le OO.SS., territoriali, nonché con quelle dell'Ipermercato medesimo, relazioni sindacali nelle modalità e nei contenuti previsti dal CCNL, dal presente AIA e da quelli precedenti.
Trascorso un esercizio intero dall'avvenuta apertura del nuovo Ipermercato l'Azienda si incontrerà con le OO.SS. territoriali in coerenza con il modello di relazioni sindacali sopra richiamato al fine di:

- fornire dettagliate informazioni riguardo il rispetto del piano di crescita del fatturato obiettivato;
- verificare nell'ottica delle previsioni di cui al presente AIA le ricadute dell'O.D.L., apportare eventuali modificazioni organizzative più consone a recuperare eventuali divergenze rispetto alle performance pianificate in fase di messa in esercizio dell'impianto e ciò con particolare riferimento al livello di servizio atteso dalla clientela e al mutamento dello scenario competitivo.

Trascorsi due interi esercizi dall'avvenuta apertura di un Ipermercato, troverà nello stesso applicazione il sistema di premi variabi1i previsti dal presente AIA per la Divisione Ipermercati .
Inoltre, tre mesi prima della scadenza di due interi esercizi dall'avvenuta apertura del nuovo Ipermercato, le parti si incontreranno altresì a livello territoriale per definire l'Accordo di armonizzazione riguardo agli aspetti economici/normativi riferiti alla Divisione Ipermercati tenendo conto delle specificità locali.

<u>I.S.E. Ex Euromercato S.p.A. e quota aziendale Romanina</u>

A valere dal 1.6.1997 il valore della Nuova I.S.E., che sostituisce e assorbe fino a concorrenza l'I.S.E. (Indennità Speciale Euromercato), al 4° livello FT sarà pari a L. 180.000 lorde per 14 mensilità, riparametrate secondo la scala dell'AIA Euromercato S.p.A. del 1989.
In pari data, a tutto il personale FT in forza negli Iper ex Euromercato S.p.A. verrà riconosciuto un importo di L. 20.000 lorde mensili sotto la voce "Superminimo individuale non assorbibile" per 14 mensilità riparametrate sempre secondo la suddetta scala.
Le 180.000 lire denominate "Nuova I.S.E." e le 20.000 lire corrisposte sotto la voce "superminimo non assorbibile" sostituiranno l'I.S.E. di cui ai precedenti AIA che, pertanto, non produrrà più i suoi effetti.
Per il personale FT in forza alla stipula del presente contratto alla Romanina le 20.000 lire lorde verranno riconosciute con decorrenza dall'1.6.1997 e per il personale in forza all'Iper di Massa con decorrenza dall'1.1.1998
Detti importi saranno erogati secondo la riparametrazione dell'AIA 1989 ex Euromercato S.p.A. e riproporzionati per il personale PT in funzione dell'orario previsto dalla lettera di assunzione e dalle eventuali successive modifiche concordate e verranno corrisposti sotto la voce "superminimo non assorbibile".
Al personale avente diritto al percepimento delle 20.000 lire di cui sopra in caso di passaggio a livello superiore spetterà la riparametrazione del cennato valore secondo la scala parametrale di cui all'I.S.E..
Sempre a valere dall'1.6.1997, la voce retributiva denominata "Quota Aziendale" in essere presso il Magazzino della Romanina verrà trasferita "Nuova I.S.E.", assumendo di conseguenza la riparametrazione di cui all'I.S.E. ex Euromercato S.p.A.
Le differenze derivanti dall'applicazione di detta diversa scala parametrale, verranno inserite sotto la voce retributiva "ex Quota aziendale" e saranno assorbite fino a concorrenza per il raggiungimento dei valori econimici previsti dalla "Nuova I.S.E."

Inoltre, per tutto il personale in forza alla Romanina alla data di stipula del presente Accordo, le differenze economiche tra la "Quota Aziendale" e la "Nuova I.S.E." verranno colmate in due tranche di pari importo:

- il 50% dall'1.2.'98
- il restante 50% dall'1.12.'98.

A tutto il personale assunto successivamente alla data di stipula del presente accordo spetterà esclusivemente la "Nuova I.S.E." pari, a regime, a L. 180.000 lorde mensili al 4° livello FT.

Premio aziendale ex Euromercato S.p.A.

Per tutto il personale degli Iper ex Euromercato S.p.A. e della Sede Centrale di Milano e comunque proveniente dalla cennata realtà aziendale ed in forza alla firma del presente AIA, il Premio aziendale corrisposto in ragione di L. 12.850 lorde mensili al 4° livello FT, ferma restando la scala parametrale in atto per tale premio, a partire dall'1.6.1997 confluirà sotto la voce "Premio ex Euromercato S.p.A.".
Conseguentemente a quanto precede il Premio aziendale di cui sopra verrà a decadere a partire dalla stessa data.
Al personale avente diritto al percepimento delle 12.850 lire di cui sopra in caso di passaggio a livello superiore, spetterà la riparametrazione dello stesso secondo le previsioni di cui all'Accordo da cui il cennato valore trae origine.

Commissione paritetica

Si conviene per la durata del presente AIA di ricondurre al fatturato ed all'incidenza del costo del lavoro sul fatturato medesimo, la scelta dei parametri cui collegare quote di salario variabile in quanto strumenti fondamentali di misurazione dell'andamento aziendale e ciò tenuto conto non solo dell'Accordo del 23.7.193 ma anche delle esperienze negoziali maturate nell'ambito delle realtà societarie confluite nel Gruppo G.S. S.p.A.
Si conviene altresì che i nuovi parametri abbiano a misurare e conseguentemente a retribuire nella vigenza del presente AIA non soltanto il miglioramento delle performance, ma anche la riproposizione delle stesse laddove abbiano nel contesto aziendale riconoscimento al momento di adeguatezza.
Le parti attraverso l'istituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, che si riunirà di norma con cadenza annuale, valuteranno la funzionalità dei parametri individuati dal presente AIA e, in quanto realmente applicati, la loro rispondenza in termini di impianto alla volontà comune di:
1) indirizzare i comportamenti organizzativi verso un miglioramento delle performance aziendali;
2) sviluppare attraverso incrementi di produttività risorse economiche aggiuntive;
3) collegare ai miglioramenti quote variabili di salario.
Al termine del 1° quadrimestre del 1999 detta Commissione si riunirà per verificare i risultati prodotti nel biennio 97/98, e sulla scorta di questi trarne congiuntamente indirizzi utili alla formulazione di altri parametri più strettamente correlati alle componenti reddituali dell'Azienda in termini di miglioramenti obiettivabili.
La Commissione, considerata la complessità dell'argomento e la diversificazione di prodotti distributivi presenti in Azienda, potrà avvalersi delle esperienze più significative adottate non soltanto in Italia ma anche all'estero e le cui caratteristiche abbiano ad essere il più possibile aderenti alla tipologia di Impresa cui il Gruppo G.S. S.p.A. appartiene.

Allegato A

ESEMPIO: QUOTE RETRIBUTIVE PER OBIETTIVI DI SM/IPERSTORE

Parametro a) FATTURATO

Fatturato 1996	Fatturato 1997	Delta	
20 MD	21 MD	5,00%	Erogazione L. 250.000

Parametro b) FATTURATO PER ADDETTO

	Fatturato per addetto 1996	Fatturato per addetto 1997
MEDIA CANALE	500 ML	
SM/IPERSTORE	525 ML	545

POSIZIONAMENTO Delta 5,00% Erogazione L. 250.000

MIGLIORAMENTO Delta 3,81% Erogazione L. 280.000

Totale Erogazione L. 780.000

Allegato B

ESEMPIO: QUOTE RETRIBUTIVE PER OBIETTIVI DI DEPOSITO

Parametro a) COLLI MOVIMENTATI PER ADDETTO

	Colli per addetto 1996	Colli per addetto 1997
MEDIA CANALE	360 ML	
DEPOSITO	380 ML	390

POSIZIONAMENTO Delta 5,56% Erogazione L. 250.000

MIGLIORAMENTO Delta 2,63% Erogazione L. 275.000

Parametro b) PUNTI VENDITA SERVITI DAL SINGOLO DEPOSITO (a parità)

	1996	1997	Delta %
P.V. SERVITI	100	100	
P.V. CON MIGLIOR.	0	60	60%

Erogazione L. 150.000

Totale Erogazione L. 675.000

Tabella 1

CANALE SUPERMERCATI

FATTURATO/PRODUTTIVITA' DI CANALE
(Supermercati, Depositi e Sedi)
Anno 1997

(1)		(2)		(3)	
% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato positivo Produttività positiva	% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato positivo Produttività negativa	% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato negaivo Produttività positiva
Oltre 1,00%	250.000	Oltre 1,00%	225.000	Oltre 2,00%	200.000
Da 0,50% a 0,99%	225.000	Da 0,50% a 0,99%	200.000	Da 1,00% a 1,99%	175.000
Da 0,00% a 0,49%	200.000	Da 0,00% a 0,49%	175.000	Da 0,00% a 0,99%	150.000

N.B.
Ai fini della erogazione del premio (1) deve essere comunque pari o superiore a 0 la produttività sull'anno precedente mentre per l'entità del fatturato valgono le percentuali indicate
Per fatturato positivo si intende un risultato superiore, rispetto all'anno precedente, detratta l'inflazione.
Per produttività positiva si intende un risultato superiore a 0 detratta l'inflazione

Anno 1998

(1)		(2)		(3)	
% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato positivo Produttività positiva	% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato positivo Produttività negativa	% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato negaivo Produttività positiva
Oltre 1,00%	300.000	Oltre 1,00%	250.000	Oltre 2,00%	200.000
Da 0,50% a 0,99%	250.000	Da 0,50% a 0,99%	200.000	Da 1,00% a 1,99%	175.000
Da 0,00% a 0,49%	200.000	Da 0,00% a 0,49%	175.000	Da 0,00% a 0,99%	150.000

Anno 1999

(1)		(2)		(3)	
% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato positivo Produttività positiva	% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato positivo Produttività negativa	% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato negaivo Produttività positiva
Oltre 1,00%	350.000	Oltre 1,00%	250.000	Oltre 2,00%	200.000
Da 0,50% a 0,99%	275.000	Da 0,50% a 0,99%	225.000	Da 1,00% a 1,99%	175.000
Da 0,00% a 0,49%	225.000	Da 0,00% a 0,49%	200.000	Da 0,00% a 0,99%	150.000

FATTURATO/PRODUTTIVITA' DI CANALE
(Supermercati, Depositi e Sedi)
Anno 2000

(1)		(2)		(3)	
% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato positivo Produttività positiva	% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato positivo Produttività negativa	% di incremento del fatturato su anno precedente	Fatturato negaivo Produttività positiva
Oltre 1,00%	350.000	Oltre 1,00%	275.000	Oltre 2,00%	200.000
Da 0,50% a 0,99%	300.000	Da 0,50% a 0,99%	250.000	Da 1,00% a 1,99%	175.000
Da 0,00% a 0,49%	250.000	Da 0,00% a 0,49%	225.000	Da 0,00% a 0,99%	150.000

Tabella 2

FATTURATO TOTALE SINGOLO MERCATO
Anno 1997

% di incremento del fatturato totale su anno precedente	Valori Unitari
Oltre 3,00%	250.000
Da 2,00% a 2,99%	200.000
Da 1,00% a 1,99%	150.000
Da 0,00% a 0,99%	100.000

Anno 1998

% di incremento del fatturato totale su anno precedente	Valori Unitari
Oltre 3,00%	300.000
Da 2,00% a 2,99%	250.000
Da 1,00% a 1,99%	175.000
Da 0,00% a 0,99%	100.000

Anno 1999

% di incremento del fatturato totale su anno precedente	Valori Unitari
Oltre 3,00%	325.000
Da 2,00% a 2,99%	275.000
Da 1,00% a 1,99%	200.000
Da 0,00% a 0,99%	100.000

Anno 2000

% di incremento del fatturato totale su anno precedente	Valori Unitari
Oltre 3,00%	350.000
Da 2,00% a 2,99%	300.000
Da 1,00% a 1,99%	200.000
Da 0,00% a 0,99%	100.000

Tabella 3: FATTURATO PER ADDETTO SINGOLO MERCATO
(Anno 1997)

Media su anno base 1996	(A/1) Posizionamento rispetto la media	(B/1) Miglioramento su se stesso	
Oltre 15%	350.000	Oltre 1,00% Da 0,50% a 0,99% Da 0,00% a 0,49%	350.000 240.000 135.000
Da 10,00% a 14,99%	300.000	Oltre 2,00% Da 1,00% a 1,99% Da 0,00% a 0,99%	315.000 220.000 130.000
Da 5,00% a 9,99%	250.000	Oltre 3,00% Da 1,50% a 2,99% Da 0,00% a 1,49%	280.000 200.000 125.000
Da 0% a 4,99%	200.000	Oltre 4,00% Da 2,00% a 3,99% Da 0,00% a 1,99%	245.000 180.000 120.000
Da –0% a – 4,99%	150.000	Oltre 5,00% Da 2,50% a 4,99% Da 0,00% a 2,49%	210.000 160.000 115.000
Da – 5% a – 9,99%	100.000	Oltre 6,00% Da 3,00% a 5,99% Da 0,00% a 2,99%	175.000 140.000 110.000
Da – 10,00% a – 14,99%	-	Oltre 7,00% Da 3,50% a 6,99% Da 0,00% a 3,49%	140.000 120.000 105.000
Oltre – 15%	-	Oltre 8% Da 5,00% a 7,99% Da 0,00% a 4,99%	110.000 105.000 100.000

(Anno 1998)

Media su anno base 1996	(A/2) Posizionamento rispetto la media	(B/2) Miglioramento su se stesso	
Oltre 15%	375.000	Oltre 1,00% Da 0,50% a 0,99% Da 0,00% a 0,49%	375.000 260.000 150.000
Da 10,00% a 14,99%	325.000	Oltre 2,00% Da 1,00% a 1,99% Da 0,00% a 0,99%	325.000 230.000 140.000
Da 5,00% a 9,99%	250.000	Oltre 3,00% Da 1,50% a 2,99% Da 0,00% a 1,49%	280.000 200.000 125.000
Da 0% a 4,99%	200.000	Oltre 4,00% Da 2,00% a 3,99% Da 0,00% a 1,99%	245.000 180.000 120.000
Da –0% a – 4,99%	150.000	Oltre 5,00% Da 2,50% a 4,99% Da 0,00% a 2,49%	210.000 160.000 115.000
Da – 5% a – 9,99%	-	Oltre 6,00% Da 3,00% a 5,99% Da 0,00% a 2,99%	175.000 140.000 110.000
Da – 10,00% a – 14,99%	-	Oltre 7,00% Da 3,50% a 6,99% Da 0,00% a 3,49%	140.000 120.000 105.000
Oltre – 15%	-	Oltre 8% Da 5,00% a 7,99% Da 0,00% a 4,99%	110.000 105.000 100.000

Tabella 3: FATTURATO PER ADDETTO SINGOLO MERCATO

(Anno 1999)

Media su anno base 1996	(A/3) Posizionamento rispetto la media	(B/3) Miglioramento su se stesso	
Oltre 15%	400.000	Oltre 1,00% Da 0,50% a 0,99% Da 0,00% a 0,49%	400.000 290.000 175.000
Da 10,00% a 14,99%	350.000	Oltre 2,00% Da 1,00% a 1,99% Da 0,00% a 0,99%	350.000 260.000 165.000
Da 5,00% a 9,99%	275.000	Oltre 3,00% Da 1,50% a 2,99% Da 0,00% a 1,49%	300.000 230.000 145.000
Da 0% a 4,99%	225.000	Oltre 4,00% Da 2,00% a 3,99% Da 0,00% a 1,99%	275.000 210.000 150.000
Da –0% a – 4,99%	150.000	Oltre 5,00% Da 2,50% a 4,99% Da 0,00% a 2,49%	210.000 160.000 115.000
Da – 5% a – 9,99%	-	Oltre 6,00% Da 3,00% a 5,99% Da 0,00% a 2,99%	175.000 140.000 110.000
Da – 10,00% a – 14,99%	-	Oltre 7,00% Da 3,50% a 6,99% Da 0,00% a 3,49%	140.000 120.000 105.000
Oltre – 15%	-	Oltre 8% Da 5,00% a 7,99% Da 0,00% a 4,99%	110.000 105.000 100.000

(Anno 2000)

Media su anno base 1996	(A/4) Posizionamento rispetto la media	(B/4) Miglioramento su se stesso	
Oltre 15%	450.000	Oltre 1,00% Da 0,50% a 0,99% Da 0,00% a 0,49%	450.000 320.000 185.000
Da 10,00% a 14,99%	400.000	Oltre 2,00% Da 1,00% a 1,99% Da 0,00% a 0,99%	400.000 290.000 175.000
Da 5,00% a 9,99%	325.000	Oltre 3,00% Da 1,50% a 2,99% Da 0,00% a 1,49%	350.000 250.000 155.000
Da 0% a 4,99%	250.000	Oltre 4,00% Da 2,00% a 3,99% Da 0,00% a 1,99%	300.000 230.000 160.000
Da –0% a – 4,99%	150.000	Oltre 5,00% Da 2,50% a 4,99% Da 0,00% a 2,49%	210.000 160.000 115.000
Da – 5% a – 9,99%		Oltre 6,00% Da 3,00% a 5,99% Da 0,00% a 2,99%	175.000 140.000 110.000
Da – 10,00% a – 14,99%	-	Oltre 7,00% Da 3,50% a 6,99% Da 0,00% a 3,49%	140.000 120.000 105.000
Oltre – 15%	-	Oltre 8% Da 5,00% a 7,99% Da 0,00% a 4,99%	110.000 105.000 100.000

Tabella 4

COLLI PER ADDETTO SINGOLO DEPOSITO

Anno 1997

Media su anno base 1996	(A1) Posizionamento rispetto la media	(B/1) Miglioramento su se stesso	
Oltre 10,00%	300.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	400.000 325.000
Da 5,00% a 9,99%	250.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	350.000 275.000
Da 0% a 4,99%	200.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	300.000 250.000
Da –0% a – 4,99%	150.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	225.000 150.000
Da – 5% a – 9,99%	100.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	175.000 125.000
Oltre – 10,00%	-	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	150.000 100.000

Anno 1998

Media su anno base 1996	(A/2) Posizionamento rispetto la media	(B/2) Miglioramento su se stesso	
Oltre 10,00%	350.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	400.000 325.000
Da 5,00% a 9,99%	300.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	350.000 275.000
Da 0% a 4,99%	250.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	300.000 250.000
Da –0% a – 4,99%	150.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	225.000 150.000
Da – 5% a – 9,99%	-	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	175.000 125.000
Oltre – 10,00%	-	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	150.000 100.000

Anno 1999

Media su anno base 1996	(A/3) Posizionamento rispetto la media	(B/3) Miglioramento su se stesso	
Oltre 10,00%	400.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	400.000 325.000
Da 5,00% a 9,99%	350.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	350.000 275.000
Da 0% a 4,99%	300.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	300.000 250.000
Da –0% a – 4,99%	150.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	225.000 150.000
Da – 5% a – 9,99%	-	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	175.000 125.000
Oltre – 10,00%	-	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	150.000 100.000

Anno 2000

Media su anno base 1996	(A/4) Posizionamento rispetto la media	(B/4) Miglioramento su se stesso	
Oltre 10,00%	4500.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	450.000 375.000
Da 5,00% a 9,99%	400.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	400.000 325.000
Da 0% a 4,99%	350.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	350.000 300.000
Da –0% a – 4,99%	150.000	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	225.000 150.000
Da – 5% a – 9,99%	-	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	175.000 125.000
Oltre – 10,00%	-	Oltre 5,00% Da 0,00% a 4,49%	150.000 100.000

Tabella 5 MERCATI SERVITI DAL SINGOLO DEPOSITO

Anno 1997

Mercati serviti con fatturato positivo su anno precedente	Depositi
Dal 75%	250.000
Dal 66,00% al 74,99%	200.000
Dal 50,00% al 65,99%	150.000
Dal 25% al 49,99%	100.000

Anno 1998

Mercati serviti con fatturato positivo su anno precedente	Depositi
Dal 75%	300.000
Dal 66,00% al 74,99%	250.000
Dal 50,00% al 65,99%	175.000
Dal 25% al 49,99%	100.000

Anno 1999

Mercati serviti con fatturato positivo su anno precedente	Depositi
Dal 75%	325.000
Dal 66,00% al 74,99%	275.000
Dal 50,00% al 65,99%	200.000
Dal 25% al 49,99%	100.000

Anno 2000

Mercati serviti con fatturato positivo su anno precedente	Depositi
Dal 75%	350.000
Dal 66,00% al 74,99%	300.000
Dal 50,00% al 65,99%	200.000
Dal 25% al 49,99%	100.000

Tabella 6 INCIDENZA DEL COSTO DEL LAVORO SULLE VENDITE NETTE 1997

		Min. 8,25	Magg. = 8,25 Min 8,50	Magg. = 8,50 Min 8,75	Magg. = 8,75 Min 9,00	Magg. = 9,00 Min 9,25	Magg. = 9,25 Min 9,50	Magg. = 9,50 Min 9,75	Magg. = 9,75 Min 10,00	Magg. = 10,00 Min. 10,25	Magg. = 10,25 Min 10,75	Magg. = 10,75 Min 11,25	Magg. = 11,25 Min 11,75	Magg. = 11,75 Min 12,25	Magg. = 12,25
posizio-namento (A1)	**%**	**300**	**272**	**251**	**230**	**209**	**188**	**167**	**146**	**125**					
	>=0,05 <0,10	205	200	195	190	185	180	175	170	165	145	140	135	130	125
	>=0,10 <0,15	210	205	200	195	190	185	180	175	170	150	145	140	135	130
M	>=0,15 <0,20	215	210	205	200	195	190	185	180	175	155	150	145	140	135
I	>=0,20 <0,25	220	215	210	205	200	195	190	185	180	160	155	150	145	140
G	>=0,25 <0,30	225	220	215	210	205	200	195	190	185	165	160	155	150	145
L	>=0,30 <0,35	230	225	220	215	210	205	200	195	190	170	165	160	155	150
I	>=0,35 <0,40	235	230	225	220	215	210	205	200	195	175	170	165	160	155
O	>=0,40 <0,45	240	235	230	225	220	215	210	205	200	180	175	170	165	160
R	>=0,45 <0,50	245	240	235	230	225	220	215	210	205	185	180	175	170	165
A	>=0,50 <0,55	250	245	240	235	230	225	220	215	210	190	185	180	175	170
M	>=0,55 <0,60	255	250	245	240	235	230	225	220	215	195	190	185	180	175
E	>=0,60 <0,65	260	255	250	245	240	235	230	225	220	200	195	190	185	180
N	>=0,65 <0,70	265	260	255	250	245	240	235	230	225	205	200	195	190	185
T	>=0,70 <0,75	270	265	260	255	250	245	240	235	230	210	205	200	195	190
O	>=0,75 <0,80	275	270	265	260	255	250	245	240	235	215	210	205	200	195
	>=0,80 <0,85	280	275	270	265	260	255	250	245	240	220	215	210	205	200
(B1)	>=0,85 <0,90	285	280	275	270	265	260	255	250	245	225	220	215	210	205
	>=0,90 <0,95	290	285	280	275	270	265	260	255	250	230	225	220	215	210
	>=0,95 <1,0	295	290	285	280	275	270	265	260	255	235	230	225	220	215
	>= 1,0	300	295	290	285	280	275	270	265	260	240	235	230	225	220

>= Maggiore Uguale < Minore

1) POSIZIONAMENTO: Incidenza del costo del lavoro dell'anno considerato

2) MIGLIORAMENTO: Confronto incidenza del costo del lavoro tra l'anno considerato e l'anno precedente

Tabella 6 INCIDENZA DEL COSTO DEL LAVORO SULLE VENDITE NETTE 1998

		Min. 8,25	Magg. = 8,25 Min 8,50	Magg. = 8,50 Min 8,75	Magg. = 8,75 Min 9,00	Magg. = 9,00 Min 9,25	Magg. = 9,25 Min 9,50	Magg. = 9,50 Min 9,75	Magg. = 9,75 Min 10,00	Magg. = 10,00 Min. 10,25	Magg. = 10,25 Min 10,75	Magg. = 10,75 Min 11,25	Magg. = 11,25 Min 11,75	Magg. = 11,75 Min 12,25	Magg. = 12,25
posizio-namento (A2)	**%**	**375**	**342**	**311**	**280**	**249**	**218**	**187**	**156**	**125**					
	>=0,05 <0,10	205	200	195	190	185	180	175	170	165	145	140	135	130	125
	>=0,10 <0,15	210	205	200	195	190	185	180	175	170	150	145	140	135	130
M	>=0,15 <0,20	215	210	205	200	195	190	185	180	175	155	150	145	140	135
I	>=0,20 <0,25	220	215	210	205	200	195	190	185	180	160	155	150	145	140
G	>=0,25 <0,30	225	220	215	210	205	200	195	190	185	165	160	155	150	145
L	>=0,30 <0,35	230	225	220	215	210	205	200	195	190	170	165	160	155	150
I	>=0,35 <0,40	235	230	225	220	215	210	205	200	195	175	170	165	160	155
O	>=0,40 <0,45	240	235	230	225	220	215	210	205	200	180	175	170	165	160
R	>=0,45 <0,50	245	240	235	230	225	220	215	210	205	185	180	175	170	165
A	>=0,50 <0,55	250	245	240	235	230	225	220	215	210	190	185	180	175	170
M	>=0,55 <0,60	255	250	245	240	235	230	225	220	215	195	190	185	180	175
E	>=0,60 <0,65	260	255	250	245	240	235	230	225	220	200	195	190	185	180
N	>=0,65 <0,70	265	260	255	250	245	240	235	230	225	205	200	195	190	185
T	>=0,70 <0,75	270	265	260	255	250	245	240	235	230	210	205	200	195	190
O	>=0,75 <0,80	275	270	265	260	255	250	245	240	235	215	210	205	200	195
	>=0,80 <0,85	280	275	270	265	260	255	250	245	240	220	215	210	205	200
(B2)	>=0,85 <0,90	285	280	275	270	265	260	255	250	245	225	220	215	210	205
	>=0,90 <0,95	290	285	280	275	270	265	260	255	250	230	225	220	215	210
	>=0,95 <1,0	295	290	285	280	275	270	265	260	255	235	230	225	220	215
	>= 1,0	300	295	290	285	280	275	270	265	260	240	235	230	225	220

>= Maggiore Uguale < Minore

1) POSIZIONAMENTO: Incidenza del costo del lavoro dell'anno considerato

2) MIGLIORAMENTO: Confronto incidenza del costo del lavoro tra l'anno considerato e l'anno precedente

Tabella 6 INCIDENZA DEL COSTO DEL LAVORO SULLE VENDITE NETTE 1999

		Min. 8,25	Magg. = 8,25 Min 8,50	Magg. = 8,50 Min 8,75	Magg. = 8,75 Min 9,00	Magg. = 9,00 Min 9,25	Magg. = 9,25 Min 9,50	Magg. = 9,50 Min 9,75	Magg. = 9,75 Min 10,00	Magg. = 10,00 Min. 10,25	Magg. = 10,25 Min 10,75	Magg. = 10,75 Min 11,25	Magg. = 11,25 Min 11,75	Magg. = 11,75 Min 12,25	Magg. = 12,25
posizio-namento (A3)	**%**	**425**	**384**	**347**	**310**	**273**	**236**	**199**	**162**	**125**					
	>=0,05 <0,10	230	225	220	215	210	205	200	195	190	145	140	135	130	125
	>=0,10 <0,15	235	230	225	220	215	210	205	200	195	150	145	140	135	130
M	>=0,15 <0,20	240	235	230	225	220	215	210	205	200	155	150	145	140	135
I	>=0,20 <0,25	245	240	235	230	225	220	215	210	205	160	155	150	145	140
G	>=0,25 <0,30	250	245	240	235	230	225	220	215	210	165	160	155	150	145
L	>=0,30 <0,35	255	250	245	240	235	230	225	220	215	170	165	160	155	150
I	>=0,35 <0,40	260	255	250	245	240	235	230	225	220	175	170	165	160	155
O	>=0,40 <0,45	265	260	255	250	245	240	235	230	225	180	175	170	165	160
R	>=0,45 <0,50	270	265	260	255	250	245	240	235	230	185	180	175	170	165
A	>=0,50 <0,55	275	270	265	260	255	250	245	240	235	190	185	180	175	170
M	>=0,55 <0,60	280	275	270	265	260	255	250	245	240	195	190	185	180	175
E	>=0,60 <0,65	285	280	275	270	265	260	255	250	245	200	195	190	185	180
N	>=0,65 <0,70	290	285	280	275	270	265	260	255	250	205	200	195	190	185
T	>=0,70 <0,75	295	290	285	280	275	270	265	260	255	210	205	200	195	190
O	>=0,75 <0,80	300	295	290	285	280	275	270	265	260	215	210	205	200	195
	>=0,80 <0,85	305	300	295	290	285	280	275	270	265	220	215	210	205	200
(B3)	>=0,85 <0,90	310	305	300	295	290	285	280	275	270	225	220	215	210	205
	>=0,90 <0,95	315	310	305	300	295	290	285	280	275	230	225	220	215	210
	>=0,95 <1,0	320	315	310	305	300	295	290	285	280	235	230	225	220	215
	>= 1,0	325	320	315	310	305	300	295	290	285	240	235	230	225	220

>= Maggiore Uguale < Minore

1) POSIZIONAMENTO: Incidenza del costo del lavoro dell'anno considerato

2) MIGLIORAMENTO: Confronto incidenza del costo del lavoro tra l'anno considerato e l'anno precedente

Tabella 6 INCIDENZA DEL COSTO DEL LAVORO SULLE VENDITE NETTE 2000

		Min. 8,25	Magg. = 8,25 Min 8,50	Magg. = 8,50 Min 8,75	Magg. = 8,75 Min 9,00	Magg. = 9,00 Min 9,25	Magg. = 9,25 Min 9,50	Magg. = 9,50 Min 9,75	Magg. = 9,75 Min 10,00	Magg. = 10,00 Min. 10,25	Magg. = 10,25 Min 10,75	Magg. = 10,75 Min 11,25	Magg. = 11,25 Min 11,75	Magg. = 11,75 Min 12,25	Magg. = 12,25
posizio-namento (A4)	**%**	**450**	**405**	**365**	**325**	**285**	**245**	**205**	**165**	**125**					
	>=0,05 <0,10	255	250	245	240	235	230	225	220	215	145	140	135	130	125
	>=0,10 <0,15	260	255	250	245	240	235	230	225	220	150	145	140	135	130
M	>=0,15 <0,20	265	260	255	250	245	240	235	230	225	155	150	145	140	135
I	>=0,20 <0,25	270	265	260	255	250	245	240	235	230	160	155	150	145	140
G	>=0,25 <0,30	275	270	265	260	255	250	245	240	235	165	160	155	150	145
L	>=0,30 <0,35	280	275	270	265	260	255	250	245	240	170	165	160	155	150
I	>=0,35 <0,40	285	280	275	270	265	260	255	250	245	175	170	165	160	155
O	>=0,40 <0,45	290	285	280	275	270	265	260	255	250	180	175	170	165	160
R	>=0,45 <0,50	295	290	285	280	275	270	265	260	255	185	180	175	170	165
A	>=0,50 <0,55	300	295	290	285	280	275	270	265	260	190	185	180	175	170
M	>=0,55 <0,60	305	300	295	290	285	280	275	270	265	195	190	185	180	175
E	>=0,60 <0,65	310	305	300	295	290	285	280	275	270	200	195	190	185	180
N	>=0,65 <0,70	315	310	305	300	295	290	285	280	275	205	200	195	190	185
T	>=0,70 <0,75	320	315	310	305	300	295	290	285	280	210	205	200	195	190
O	>=0,75 <0,80	325	320	315	310	305	300	295	290	285	215	210	205	200	195
	>=0,80 <0,85	330	325	320	315	310	305	300	295	290	220	215	210	205	200
(B4)	>=0,85 <0,90	335	330	325	320	315	310	305	300	295	225	220	215	210	205
	>=0,90 <0,95	340	335	330	325	320	315	310	305	300	230	225	220	215	210
	>=0,95 <1,0	345	340	335	330	325	320	315	310	305	235	230	225	220	215
	>= 1,0	350	345	340	335	330	325	320	315	310	240	235	230	225	220

>= Maggiore Uguale < Minore

1) POSIZIONAMENTO: Incidenza del costo del lavoro dell'anno considerato

2) MIGLIORAMENTO: Confronto incidenza del costo del lavoro tra l'anno considerato e l'anno precedente

Tabella 7 PRODUTTIVITÀ PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA 1997 (migliaia di lire)

		Min. 410	Min.= 410 Magg. 400	Min.= 400 Magg. 390	Min.= 390 Magg. 380	Min.= 380 Magg. 370	Min.= 370 Magg. 360	Min.= 360 Magg. 350	Min.= 350 Magg. 340	Min.= 340 Magg. 330	Min.= 330 Magg. 320	Min.= 320 Magg. 310	Min.= 310 Magg. 300	Min.= 300
posizio-namento (A1)	**Lire**	**300**	**275**	**251**	**225**	**200**	**175**	**150**	**125**	**100**				
	>=1000 -<2000	205	200	195	190	185	180	175	170	165	115	110	105	100
	>=2000 -<3000	210	205	200	195	190	185	180	175	170	120	115	110	105
M	>=3000 -<4000	215	210	205	200	195	190	185	180	175	125	120	115	110
I	>=4000 –<5000	220	215	210	205	200	195	190	185	180	130	125	120	115
G	>=5000 –<6000	225	220	215	210	205	200	195	190	185	135	130	125	120
L	>=6000 -<7000	230	225	220	215	210	205	200	195	190	140	135	130	125
I	>=7000 -<8000	235	230	225	220	215	210	205	200	195	145	140	135	130
O	>=8000 -<9000	240	235	230	225	220	215	210	205	200	150	145	140	135
R	>=9000 -<10000	245	240	235	230	225	220	215	210	205	155	150	145	140
A	>=10000 -<11000	250	245	240	235	230	225	220	215	210	160	155	150	145
M	>=11000 -<12000	255	250	245	240	235	230	225	220	215	165	160	155	150
E	>=12000 -<13000	260	255	250	245	240	235	230	225	220	170	165	160	155
N	>=13000 -<14000	265	260	255	250	245	240	235	230	225	175	170	165	160
T	>=14000 -<15000	270	265	260	255	250	245	240	235	230	180	175	170	165
O	>=15000 -<16000	275	270	265	260	255	250	245	240	235	185	180	175	170
	>=16000 -<17000	280	275	270	265	260	255	250	245	240	190	185	180	175
(B1)	>=17000 -<18000	285	280	275	270	265	260	255	250	245	195	190	185	180
	>=18000 -<19000	290	285	280	275	270	265	260	255	250	200	195	190	185
	>=19000 -<20000	295	290	285	280	275	270	265	260	255	205	200	195	190
	>=20000	300	295	290	285	280	275	270	265	260	210	205	200	195

>= Maggiore Uguale < Minore

1) POSIZIONAMENTO: PRODUTTIVITÀ PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA NELL'ANNO CONSIDERATO

2) MIGLIORAMENTO: CONFRONTO PRODUTTIVITÀ PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA TRA L'ANNO CONSIDERATO E L'ANNO PRECEDENTE

Tabella 7 PRODUTTIVITA' PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA 1998 (migliaia di lire)

		Min. 410	Min.= 410 Magg. 400	Min.= 400 Magg. 390	Min.= 390 Magg. 380	Min.= 380 Magg. 370	Min.= 370 Magg. 360	Min.= 360 Magg. 350	Min.= 350 Magg. 340	Min.= 340 Magg. 330	Min.= 330 Magg. 320	Min.= 320 Magg. 310	Min.= 310 Magg. 300	Min.= 300
posizio-namento (A2)	**Lire**	**375**	**342**	**311**	**280**	**249**	**218**	**187**	**156**	**125**				
	>=1000 -<2000	205	200	195	190	185	180	175	170	165	140	135	130	125
	>=2000 -<3000	210	205	200	195	190	185	180	175	170	145	140	135	130
M	>=3000 -<4000	215	210	205	200	195	190	185	180	175	150	145	140	135
I	>=4000 –<5000	220	215	210	205	200	195	190	185	180	155	150	145	140
G	>=5000 –<6000	225	220	215	210	205	200	195	190	185	160	155	150	145
L	>=6000 -<7000	230	225	220	215	210	205	200	195	190	165	160	155	150
I	>=7000 -<8000	235	230	225	220	215	210	205	200	195	170	165	160	155
O	>=8000 -<9000	240	235	230	225	220	215	210	205	200	175	170	165	160
R	>=9000 -<10000	245	240	235	230	225	220	215	210	205	180	175	170	165
A	>=10000 -<11000	250	245	240	235	230	225	220	215	210	185	180	175	170
M	>=11000 -<12000	255	250	245	240	235	230	225	220	215	190	185	180	175
E	>=12000 -<13000	260	255	250	245	240	235	230	225	220	195	190	185	180
N	>=13000 -<14000	265	260	255	250	245	240	235	230	225	200	195	190	185
T	>=14000 -<15000	270	265	260	255	250	245	240	235	230	205	200	195	190
O	>=15000 -<16000	275	270	265	260	255	250	245	240	235	210	205	200	195
	>=16000 -<17000	280	275	270	265	260	255	250	245	240	215	210	205	200
(B2)	>=17000 -<18000	285	280	275	270	265	260	255	250	245	220	215	210	205
	>=18000 -<19000	290	285	280	275	270	265	260	255	250	225	220	215	210
	>=19000 -<20000	295	290	285	280	275	270	265	260	255	230	225	220	215
	>=20000	300	295	290	285	280	275	270	265	260	235	230	225	220

>= Maggiore Uguale < Minore

1) POSIZIONAMENTO: PRODUTTIVITÀ PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA NELL'ANNO CONSIDERATO

2) MIGLIORAMENTO: CONFRONTO PRODUTTIVITÀ PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA TRA L'ANNO CONSIDERATO E L'ANNO PRECEDENTE

Tabella 7 PRODUTTIVITA' PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA 1999 (migliaia di lire)

		Min. 410	Min.= 410 Magg. 400	Min.= 400 Magg. 390	Min.= 390 Magg. 380	Min.= 380 Magg. 370	Min.= 370 Magg. 360	Min.= 360 Magg. 350	Min.= 350 Magg. 340	Min.= 340 Magg. 330	Min.= 330 Magg. 320	Min.= 320 Magg. 310	Min.= 310 Magg. 300	Min.= 300
posizio-namento (A3)	**Lire**	**425**	**384**	**347**	**310**	**273**	**236**	**199**	**162**	**125**				
	>=1000 -<2000	230	225	220	215	210	205	200	195	190	140	135	130	125
	>=2000 -<3000	235	230	225	220	215	210	205	200	195	145	140	135	130
M	>=3000 -<4000	240	235	230	225	220	215	210	205	200	150	145	140	135
I	>=4000 –<5000	245	240	235	230	225	220	215	210	205	155	150	145	140
G	>=5000 –<6000	250	245	240	235	230	225	220	215	210	160	155	150	145
L	>=6000 -<7000	255	250	245	240	235	230	225	220	215	165	160	155	150
I	>=7000 -<8000	260	255	250	245	240	235	230	225	220	170	165	160	155
O	>=8000 -<9000	265	260	255	250	245	240	235	230	225	175	170	165	160
R	>=9000 -<10000	270	265	260	255	250	245	240	235	230	180	175	170	165
A	>=10000 -<11000	275	270	265	260	255	250	245	240	235	185	180	175	170
M	>=11000 -<12000	280	275	270	265	260	255	250	245	240	190	185	180	175
E	>=12000 -<13000	285	280	275	270	265	260	255	250	245	195	190	185	180
N	>=13000 -<14000	290	285	280	275	270	265	260	255	250	200	195	190	185
T	>=14000 -<15000	295	290	285	280	275	270	265	260	255	205	200	195	190
O	>=15000 -<16000	300	295	290	285	280	275	270	265	260	210	205	200	195
	>=16000 -<17000	305	300	295	290	285	280	275	270	265	215	210	205	200
(B3)	>=17000 -<18000	310	305	300	295	290	285	280	275	270	220	215	210	205
	>=18000 -<19000	315	310	305	300	295	290	285	280	275	225	220	215	210
	>=19000 -<20000	320	315	310	305	300	295	290	285	280	230	225	220	215
	>=20000	325	320	315	310	305	300	295	290	285	235	230	225	220

>= Maggiore Uguale < Minore

1) POSIZIONAMENTO: PRODUTTIVITÀ PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA NELL'ANNO CONSIDERATO

2) MIGLIORAMENTO: CONFRONTO PRODUTTIVITÀ PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA TRA L'ANNO CONSIDERATO E L'ANNO PRECEDENTE

Tabella 7 PRODUTTIVITA' PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA 2000 (migliaia di lire)

		Min. 410	Min.= 410 Magg. 400	Min.= 400 Magg. 390	Min.= 390 Magg. 380	Min.= 380 Magg. 370	Min.= 370 Magg. 360	Min.= 360 Magg. 350	Min.= 350 Magg. 340	Min.= 340 Magg. 330	Min.= 330 Magg. 320	Min.= 320 Magg. 310	Min.= 310 Magg. 300	Min.= 300
posizio-namento (A4)	**Lire**	**450**	**405**	**365**	**325**	**285**	**245**	**205**	**165**	**125**				
	>=1000 -<2000	255	250	245	240	235	230	225	220	215	140	135	130	125
	>=2000 -<3000	260	255	250	245	240	235	230	225	220	145	140	135	130
M	>=3000 -<4000	265	260	255	250	245	240	235	230	225	150	145	140	135
I	>=4000 –<5000	270	265	260	255	250	245	240	235	230	155	150	145	140
G	>=5000 –<6000	275	270	265	260	255	250	245	240	235	160	155	150	145
L	>=6000 -<7000	280	275	270	265	260	255	250	245	240	165	160	155	150
I	>=7000 -<8000	285	280	275	270	265	260	255	250	245	170	165	160	155
O	>=8000 -<9000	290	285	280	275	270	265	260	255	250	175	170	165	160
R	>=9000 -<10000	295	290	285	280	275	270	265	260	255	180	175	170	165
A	>=10000 -<11000	300	295	290	285	280	275	270	265	260	185	180	175	170
M	>=11000 -<12000	305	300	295	290	285	280	275	270	265	190	185	180	175
E	>=12000 -<13000	310	305	300	295	290	285	280	275	270	195	190	185	180
N	>=13000 -<14000	315	310	305	300	295	290	285	280	275	200	195	190	185
T	>=14000 -<15000	320	315	310	305	300	295	290	285	280	205	200	195	190
O	>=15000 -<16000	325	320	315	310	305	300	295	290	285	210	205	200	195
	>=16000 -<17000	330	325	320	315	310	305	300	295	290	215	210	205	200
(B4)	>=17000 -<18000	335	330	325	320	315	310	305	300	295	220	215	210	205
	>=18000 -<19000	340	335	330	325	320	315	310	305	300	225	220	215	210
	>=19000 -<20000	345	340	335	330	325	320	315	310	305	230	225	220	215
	>=20000	350	345	340	335	330	325	320	315	310	235	230	225	220

>= Maggiore Uguale < Minore

1) POSIZIONAMENTO: PRODUTTIVITÀ PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA NELL'ANNO CONSIDERATO

2) MIGLIORAMENTO: CONFRONTO PRODUTTIVITÀ PER ORA EFFETTIVAMENTE LAVORATA TRA L'ANNO CONSIDERATO E L'ANNO PRECEDENTE

(Verbale di Accordo 28.01.1998)

Nel corso dell'incontro sono stati ripresi, tra gli altri, i temi già trattati nella precedente riunione del 5/12/1997, con particolare riferimento al progetto di Informazione/Formazione sull'andamento dei parametri di produttività e prestazione fatti propri dall'AIA del 8/09/1997.
A questo proposito le parti hanno concordato di recepire le indicazioni pervenute dall'apposita Commissione Tecnica riunitasi lo scorso 23 gennaio.
Il progetto di Informazione/Formazione si svolgerà pertanto secondo le seguenti linee:

A) Comunicazione
   Al fine di fornire a tutto il personale uno strumento sistematico atto a consentire una maggior conoscenza sulla posizione delle singole unità di vendita rispetto al raggiungimento dei loro obiettivi, a partire dal mese di marzo e con riferimento ai dati del mese di gennaio, verranno esposte nei singoli punti di vendita, tabelle informative mensili che riporteranno l'evolversi dei parametri di produttività recepiti dall'AIA del 8/09/1997. Tali tabelle saranno approntate a cura della Direzione centrale Risorse Umane e verranno esposte su bacheche appositamente predisposte.
B) Informativa per Rappresentanti Sindacali
   Con cadenza trimestrale e con riferimento ad ogni singolo punto di vendita, si terranno appositi incontri tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali. I suddetti incontri saranno finalizzati alla specifica analisi dell'andamento dei parametri di produttività/prestazione illustrati dalle tabelle mensili e volti in particolar modo alla verifica ed all'approfondimento dei risultati e degli scostamenti eventualmente verificatisi rispetto alla attese.
C) Formazione per RSU o strutture unitarie analoghe
   Con lo scopo di favorire la creazione di un linguaggio comune, che consenta il progressivo instaurarsi di un clima favorevole all'analisi degli andamenti dei parametri di produttività e delle ragioni che determinano il loro svolgersi, si è convenuto di procedere alla definizione di un progetto formativo della durata di una o due giornate rivolto ai componenti le Rappresentanza Sindacali Unitarie o analoghe strutture Unitarie . Le parti convengono quindi di avviare con tali caratteristiche il programma formativo, ferma restando la reciproca facoltà. A dodici mesi data, di reincontrarsi per verificare l'entità della popolazione coinvolta nel progetto al fine di assumere le necessarie decisioni per il relativo completamento.
   Il progetto di formazione dovrà prevedere l'intervento di docenti interni all'Azienda unitamente a docenti delle OO.SS.
   La formazione dovrà avere lo scopo di fornire ai partecipanti supporti conoscitivi che consentano la reale comprensione dei meccanismi che stanno alla base della costruzione del funzionamento del salario variabile e dei comportamenti che possano facilitare e favorire il raggiungimento degli obiettivi recepiti dall'AIA.
   Resta inteso che il programma dell'intervento formativo verrà definito nel corso di una prossima riunione dell'apposita Commissione Tecnica Bilaterale istituita nel corso dell'incontro del 5/12/1997, da tenersi entro il 15/02/1998.

(Verbale di Accordo 25.02.1999)

E' stato sottoscritto un Accordo che regolamenta l'istituzione sperimentale, all'interno di G.S. S.p.A., di un sistema di riconoscimento delle prestazioni individuali denominato "Premia l'impegno".
L'Accordo prende in esame e regolamenta, in modo innovativo, una materia cui le parti annettono fondamentale rilievo, da un lato nella prospettiva dell'accrescimento della capacità competitiva dell'Azienda attraverso la definizione di standards professionali che privilegino il servizio al cliente, la qualità e l'accuratezza delle operazioni, l'efficienza e la flessibilità organizzativa;

dall'altro nell'ottica della realizzazione di un continuo processo di crescita delle Risorse Umane che sempre più favorisca lo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori e la realizzazione del loro potenziale.
Il progetto regolamentato dall'Accordo ha, per la sua innovatività, carattere sperimentale e si colloca nelle logiche dell'intesa sul costo del lavoro del luglio 1993, condividendone i metodi di confronto e le finalità di ampliamento della retribuzione variabile collegata a parametri di miglioramento della produttività e competitività aziendale; costituisce inoltre un'ulteriore, significativa tappa, del sistema di relazioni industriali delineato e confermato nell'AIA del 8 settembre 1997. Esso rappresenta un risultato del funzionamento delle logiche che ne stanno alla base ed un rafforzamento del sistema di consultazione che lo caratterizza.

1. Ambito di applicazione
   Il sistema di riconoscimento del merito individuale (da qui in avanti, per brevità, definito "Premia l'impegno") è rivolto a tutto il personale di 3° **, 4° e 5° livello dei punti di vendita, dei depositi e delle sedi già interessati dal sistema di retribuzione variabile per obiettivi previsto dall'AIA del 8 settembre 1997 o da altri accordi equivalenti di piazza.
   Restano pertanto escluse dal riconoscimento tutte le unità operative presso le quali i suddetti sistemi non trovino applicazione.
   Resta inoltre escluso il personale che opera con contratto di formazione e lavoro, contratto a termine ed i neo assunti secondo le logiche di maturazione del premio aziendale contenute nell'AIA del 8 settembre 1997.

   ** esclusi i ruoli di coordinamento

2. Definizione del budget annuale generale
   Il budget di "Premia l'impegno" viene stabilito in correlazione con il sistema di retribuzione variabile per obiettivi previsto dal vigente AIA.
   A questo proposito si prenderà in considerazione, di anno in anno, il costo totale messo a budget per il sistema di retribuzione variabile previsto dall'AIA del 8 settembre 1997 (da qui in avanti denominato, per brevità AIA). Verrà quindi messa a disposizione di "Premia l'impegno" una percentuale del 25% del costo previsto a budget per l'AIA in termini di retribuzione variabile.

3. Definizione del budget annuale per unità lavorativa
   La stessa percentuale del 25%, come sopra definita, verrà applicata, in ogni unità operativa, al costo totale sostenuto per l'anno precedente per l'erogazione del premio variabile.

4. Suddivisione in "fasce" delle unità operative
   Le unità operative interessate, definite secondo i criteri di cui al precedente numero 1, verranno raggruppate secondo un criterio di media Canali Supermercati + Iperstores, Negozi di Vicinato, Ipermercati, Depositi, Sedi.
   Per ognuno dei gruppi di unità operative così ottenuti si prenderanno in considerazione le somme erogate, a titolo di produttività variabile AIA, nel corso dell'anno precedente a quello in cui verranno erogati gli importi relativi a "Premia l'impegno".
   Di tali somme, all'interno di ciascun raggruppamento, verrà effettuata la media aritmetica.
   Nel caso in cui la media come sopra definita determini importi previsti dall'AIA compresi tra le L. 0 e le L. 600.000, "Premia l'impegno" erogherà semestralmente quote individuali pari a L. 300.000.
   Ad una media che determini importi AIA superiori a L. 600.000 e fino a L. 900.000, corrisponderanno quote individuali "Premia l'impegno" pari a L. 400.000 semestrali.

Infine, nel caso in cui la media delle erogazioni determinate dall'AIA determini nel raggruppamento importi superiori alle L. 900.000, "Premia l'impegno" erogherà quote individuali semestrali pari a L. 500.000.

5. Determinazione del numero degli interessati
   In ogni unità operativa interessata si provvederà a determinare il numero massimo di collaboratori interessabili semestralmente al riconoscimento premiante.
   A questo proposito si procederà dividendo il budget a disposizione per il valore delle quote determinate secondo il procedimento di cui al precedente punto 4.

6. Modalità di erogazione del riconoscimento
   L'erogazione del riconoscimento avrà cadenza semestrale. Le singole erogazioni avverranno nei mesi di marzo e ottobre.
   Poiché il sistema premiante concordato prevede la possibilità che un singolo lavoratore possa venire premiato in ambedue le occasioni nel corso dell'anno, si prevede che la prima erogazione avverrà sempre mediante la cessione di beni aziendali. A questo proposito ai premiati verranno attribuiti "buoni" aziendali (rif. D.L. 314/97) spendibili a discrezione presso qualunque punto di vendita diretto del Gruppo.
   L'eventuale seconda erogazione avverrà invece sempre e comunque mediante accreditamento degli importi in busta paga.

7. Condizioni di accesso
   Possono accedere al riconoscimento i collaboratori che, nel corso dei sei mesi precedenti all'erogazione e segnatamente luglio – dicembre per la tranche di marzo e gennaio – giugno per la tranche di ottobre:
   a) presenza – abbiano fatto registrare una percentuale di assenza per malattia sul luogo di lavoro non superiore al 4% delle giornate lavorative;
   b) assenze di demeriti – non siano stati interessati a provvedimenti disciplinari, divenuti definitivi ai sensi di legge e di contratto, più gravi del richiamo scritto.

   E che inoltre:
   c) abbiano fatto registrare, per il semestre di valutazione, con riferimento alle schede a punti di cui si dirà in seguito, prestazioni giudicate quanto meno "sufficienti" in tutte le voci considerate.

8. Metodo di valutazione
   Al fine di determinare la valutazione dei singoli collaboratori interessati al riconoscimento e, dunque, in ultima analisi, i soggetti di volta in volta premiati, si farà riferimento ad un sistema di schede a punti i cui modelli, predisposti dall'Azienda, sono allegati all'Accordo.
   Tali schede di valutazione si rivolgeranno rispettivamente a:
   1. personale dei punti di vendita posto a diretto contatto con i clienti;
   2. addetti al ricevimento Iper, addetti al rifornimento notturno, addetti di Deposito;
   3. personale di Sede e personale di servizio Iper.

   Le schede che verranno compilate semestralmente dai diretti superiori del personale premiabile, prevedono fattori di valutazione cui viene assegnato un "peso" percentuale di importanza ed un punteggio, da 1 a 3, a seconda che la "voce" oggetto di valutazione venga ritenuta raggiunta in maniera "soddisfacente", "più che soddisfacente" o "eccellente".
   La compilazione delle schede dà quindi origine ad un punteggio individuale cui, all'interno di ogni singola unità operativa, si farà riferimento per l'individuazione del personale da premiare.

Verranno premiati i collaboratori in ordine di graduatoria, per il numero determinato come sopra, e sempre che l'applicazione dei criteri di accesso, di cui al punto 7, consenta di prendere in considerazione il numero di lavoratori stabilito.
Successivamente a ciascuna erogazione semestrale, sarà facoltà dei lavoratori richiedere chiarimenti e riscontri sulle valutazioni che li riguardano.

9. Gestione e informative
   Le parti stabiliscono fin d'ora d'incontrarsi:
   1) a livello nazionale dopo un anno dell'inizio della sperimentazione; a tale scopo G.S. S.p.A. si impegna a fornire, preventivamente all'incontro, alle Segreterie Nazionali firmatarie, i dati necessari ad una completa e definita valutazione del primo anno di sperimentazione. La stessa informativa verrà fornita, su richiesta, alle strutture territoriali competenti.
   2) a livello di singola unità per Supermercati, Iperstores, Ipermercati, Depositi, Sedi e di Distretto per i Negozi di Vicinato dopo ciascuna erogazione, al fine di fornire alle RSU/RSA, informazioni, a livello consuntivo, inerenti il numero delle persone potenzialmente premiabili, le persone effettivamente premiate, le sovrapposizioni tra le diverse tranches di erogazione ed ogni elemento utile per un esame congiunto della sperimentazione rispetto alle finalità del progetto.

10. Durata dell'Accordo
    Le parti, nel darsi esplicitamente atto del carattere sperimentale dell'Accordo, ritengono di individuare come termine della sperimentazione la data di scadenza dell'AIA 8 settembre 1997, prevista per il 31 dicembre 2000.

(Lettera Azienda 25.02.1999)

Con riferimento all'Accordo sottoscritto in data odierna, Vi confermiamo che il parametro "costo del lavoro su fatturato – Ipermercati" verrà depurato per l'anno 1999 del costo prodotto dall'applicazione del progetto "Premia l'impegno".

Allegato

PREMIA L'IMPEGNO

Scheda di valutazione per il personale dei punti di vendita

Nome: Unità organizzativa:	Mansione: Periodo considerato:

- Servizio al cliente

	Soddisfacente	Più che soddisfacente	Eccellente	Punti
Gentilezza e cortesia Peso: 15	Saluta per primo il cliente, lo guarda in viso ed al termine del contatto lo ringrazia con cortesia 1	2	Saluta per primo il cliente, lo guarda in viso ed al termine del contatto lo ringrazia con cortesia. Sa scegliere l'approccio più adatto mettendo a proprio agio il cliente 3	
Attenzione alle esigenze / problemi del cliente Peso: 15	Risponde alle esigenze dei clienti e si fa carico delle lamentele, fornendo il servizio richiesto e le spiegazioni del caso 1	2	Riconosce le esigenze dei clienti e si fa carico delle lamentele, fornendo sempre un servizio di loro piena soddisfazione e gestendo i clienti/situazioni più difficili 3	
Informazioni e feedback clienti Peso: 8	Risponde alle richieste di informazioni e raccoglie indicazioni / suggerimenti dei clienti, coinvolgendo, quando serve, capi e colleghi 1	2	Si attiva per dare informazioni esaurienti e concise e raccoglie indicazioni / suggerimenti dei clienti coinvolgendo, quando serve, capi e colleghi e facendo proposte per migliorare la qualità del servizio 3	
Esempi rilevati:				

- Disponibilità operativa

	Soddisfacente	Più che soddisfacente	Eccellente	Punti
Flessibilità organizzativa Peso: 15	A fronte di richieste è disponibile a cambiare temporaneamente reparto / attività e a modificare, quando serve, orari, turni di lavoro, riposi e pause, nel rispetto dei contratti e degli accordi sindacali vigenti 1	2	Si propone per cambiare temporaneamente reparto / attività e a modificare, quando serve, orari, turni di lavoro, riposi e pause, nel rispetto dei contratti e degli accordi sindacali vigenti 3	
Contributo ai risultati Peso: 12	Esegue autonomamente l'attività assegnata, rispettando le priorità e le scadenze richieste 1	2	Esegue autonomamente l'attività assegnata, rispettando le priorità e le scadenze richieste Sa prendere iniziative per risolvere problemi nell'ambito della propria competenza anche in assenza del superiore 3	
Esempi rilevati:				

- Qualità ed accuratezza

	Soddisfacente	Più che soddisfacente	Eccellente	Punti
Rapidità e produttività del lavoro Peso: 15	Svolge le mansioni assegnate nei tempi attesi 1	2	Svolge le mansioni assegnate nei tempi attesi Costituisce riferimento per i colleghi nelle attività di gruppo 3	
Accuratezza e precisione Peso: 12	Svolge l'attività di lavoro con attenzione, in modo da limitare gli errori operativi. Rispetta gli standard e le procedure aziendali 1	2	Svolge l'attività di lavoro con attenzione, in modo da limitare gli errori operativi. In caso di errori, si attiva per ricercarne le cause e per risolverli. Rispetta gli standard e le procedure aziendali 3	
Ordine e pulizia	Tiene pulito e ordinato il posto dove ha lavorato e contribuisce a mantenere tale il punto vendita. Indossa sempre la		Tiene pulito e ordinato il posto dove ha lavorato e si attiva per mantenere tale il punto vendita. Indossa sempre la divisa	

Peso: 8	divisa pulita e ordinata 1	2	pulita e ordinata e ha cura dell'immagine aziendale che dà 3	
Esempi rilevati				

TOTALE PUNTI _____

Note e commenti

Firma del Capo valutatore

Scheda di valutazione personale dei Depositi, addetti al ricevimento Ipermercati, addetti al rifornimento notturno

- Rapidità ed accuratezza

	Soddisfacente	Più che soddisfacente	Eccellente	Punti
Produttività del lavoro Peso: 30	Svolge le mansioni assegnate nei tempi attesi 1	2	Svolge le mansioni assegnate nei tempi attesi Costituisce riferimento per i colleghi nelle attività di gruppo 3	
Accuratezza e precisione Peso: 15	Svolge l'attività di lavoro con attenzione, in modo da limitare gli errori operativi. Rispetta gli standard e le procedure aziendali 1	2	Svolge l'attività di lavoro con attenzione, in modo da limitare gli errori operativi. In caso di errori, si attiva per ricercarne le cause e per risolverli. Rispetta gli standard e le procedure aziendali 3	
Ordine e pulizia Peso: 10	Collabora a tenere pulito e ordinato il suo settore di lavoro 1	2	Si attiva per tenere pulito e ordinato il suo settore di lavoro 3	
Esempi rilevati				

- Disponibilità operativa

	Soddisfacente	Più che soddisfacente	Eccellente	Punti
Flessibilità organizzativa Peso: 15	A fronte di richieste è disponibile a cambiare temporaneamente reparto / attività e a modificare, quando serve, orari, turni di lavoro, riposi e pause, nel rispetto dei contratti e degli accordi sindacali vigenti		Si propone per cambiare temporaneamente reparto / attività e a modificare, quando serve, orari, turni di lavoro, riposi e pause, nel rispetto dei contratti e degli accordi sindacali vigenti	
Contributo ai risultati Peso: 10	Esegue autonomamente l'attività assegnata, rispettando le priorità e le scadenze richieste 1	2	Esegue autonomamente l'attività assegnata, rispettando le priorità e le scadenze richieste Sa prendere iniziative per risolvere problemi nell'ambito della propria competenza anche in assenza del superiore 3	
Esempi rilevati:				

- Integrazione

	Soddisfacente	Più che soddisfacente	Eccellente	Punti
Miglioramento del servizio al punto vendita Peso: 10	Segnala al suo diretto superiore anomalie operative che determinano disservizio all'interno del Deposito / punto vendita 1	2	Segnala al suo diretto superiore anomalie operative che determinano disservizio all'interno del Deposito / punto vendita e fa proposte utili per migliorare la qualità del servizio 3	
Collaborazione con i colleghi Peso : 10	E' disponibile nei confronti dei colleghi e contribuisce positivamente all'attività del reparto 1	2	Si offre spontaneamente di aiutare i colleghi, costituisce riferimento e stimolo per l'attività del reparto 3	
Esempi rilevati				

Scheda di valutazione personale di Sede, personale addetto ai servizi di Ipermercato

- Qualità ed accuratezza

	Soddisfacente	Più che soddisfacente	Eccellente	Punti
Rapidità e produttività del lavoro Peso: 10	Svolge le mansioni assegnate nei tempi attesi 1	2	Svolge le mansioni assegnate nei tempi attesi Costituisce riferimento per i colleghi nelle attività di gruppo 3	
Accuratezza e precisione Peso: 20	Svolge e controlla con cura l'attività di lavoro; Rispetta sempre le procedure aziendali Cerca di limitare gli errori operativi 1	2	Svolge e controlla con cura l'attività di lavoro; Rispetta sempre le procedure aziendali Cerca di limitare gli errori operativi. In caso di errori si attiva tempestivamente per ricercarne le cause e per risolverli 3	
Esempi rilevati				

- Disponibilità operativa

	Soddisfacente	Più che soddisfacente	Eccellente	Punti
Flessibilità organizzativa Peso: 10	A fronte di richieste è disponibile a cambiare temporaneamente ufficio / attività e a modificare, quando serve, l'orario di lavoro, e le pause, nel rispetto dei contratti e degli accordi sindacali vigenti 1	2	Si propone per cambiare temporaneamente ufficio / attività e a modificare, quando serve, l'orario di lavoro, e le pause, nel rispetto dei contratti e degli accordi sindacali vigenti 3	
Contributo ai risultati Peso: 20	Svolge sempre puntualmente l'attività assegnata, rispettando le priorità e le scadenze richieste. Prende l'iniziativa per risolvere problemi operativi 1	2	Svolge sempre puntualmente l'attività assegnata, rispettando le priorità e le scadenze richieste. Si attiva subito per risolvere problemi operativi, facendo proposte anche innovative 3	
Esempi rilevati:				

- Integrazione

	Soddisfacente	Più che soddisfacente	Eccellente	Punti
Attenzione ai bisogni dei clienti interni (principalmente dei punti di vendita) e/o degli interlocutori esterni Peso: 25	Si rende disponibile quando un cliente interno / interlocutore esterno lo chiama e cerca di soddisfare tempestivamente la sua richiesta in prima persona o tramite un collega 1	2	Riconosce le esigenze dei clienti interni / interlocutori esterni, mantenendo un atteggiamento equilibrato anche di fronte a situazioni difficili e si attiva per fornire un servizio pienamente soddisfacente. Utilizza le indicazioni dei clienti / interlocutori per migliorare il servizio della sua unità 3	
Collaborazione con i colleghi Peso: 15	E' disponibile nei confronti dei colleghi e contribuisce positivamente all'attività del gruppo di lavoro 1	2	Si offre spontaneamente di aiutare i colleghi, costituisce riferimento e stimolo per l'attività del gruppo di lavoro, mettendo a disposizione le conoscenze e le informazioni in suo possesso 3	
Esempi rilevati:				

Totale punti _____

Note e commenti

Firma del Capo valutatore

(Verbale di Accordo 19.05.1999)

Si sono incontrate per operare la verifica, prevista dall'AIA del 8 settembre 1997, dopo il primo biennio di applicazione, sulla funzionalità dei parametri di retribuzione variabile.
Le parti hanno convenuto su una valutazione complessivamente positiva riguardo alla validità dell'impianto e delle logiche che caratterizzano la struttura del vigente AIA, con particolare riferimento alle erogazioni relative ai premi variabili.
Tuttavia l'accentuarsi della situazione concorrenziale pone con forza l'esigenza di individuare, per le unità maggiormente coinvolte, obiettivi specifici che pur coerenti con i già esistenti parametri dell'AIA consentano un'adeguata gestione del primo periodo susseguente all'attacco competitivo. Ciò al fine di determinare obiettivi sfidanti ma realistici, capaci di motivare il personale coinvolto in una fase particolarmente critica e di evitare, per lo stesso personale, inique penalizzazioni.
Le parti hanno convenuto che i criteri atti ad individuare i punti di vendita soggetti alle vulnerazioni in argomento saranno i seguenti:

- attacco di competitors di primaria importanza (nuove aperture, rilevanti ampliamenti)
- nell'ambito della primaria area di attrazione
- con effetti sul breve periodo in termini di decremento in valore assoluto del fatturato

Resta pertanto inteso che, nel caso in cui abbiano a verificarsi gli attacchi concorrenziali come sopra caratterizzati, le parti verificheranno a livello nazionale, anche su proposta delle strutture territoriali di riferimento, l'opportunità di adattare temporaneamente ed eccezionalmente il sistema di parametri/obiettivi determinato e concordato dall'AIA di Gruppo del 8 settembre 1997, fermi restando i principi, la struttura di base ed i valori economici previsti dallo stesso AIA.
Gli adattamenti da apportare di volta in volta ai parametri in essere, verranno invece concordati a livello locale con le strutture sindacali territorialmente competenti e aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente verbale. A livello di sperimentazione per il 1999 viene infine condiviso l'elenco dei mercati che attualmente rispondono ai requisiti sopra elencati e per i quali verranno attivati i previsti incontri territoriali (vedi allegato).
Resta inteso che, qualora non venisse identificata a livello territoriale una soluzione condivisa, rimarrà comunque in vigore il sistema ordinario di parametri ed obiettivi previsto dall'AIA.

Allegato

PIAZZA		COMPETITOR
Canale SM		
Varese	Varese 1	S. Lunga
	Varese 2	S. Lunga
	Varese 3	S. Lunga
Torino	Ciriè	Ip. Coop/Ip. Bennet
Como	Como 1	S. Lunga
	Como 2	S. Lunga
	Como 3	S. Lunga
	Cremona 1	S. Lunga
	Pavia 2	Ip. Coop
Emilia	Bologna 1	S. Lunga
Milano	Cologno	S. Lunga
	Baggio	S. Lunga
	Corbetta	S. Lunga
	Farini	S. Lunga
	Cinisello	Auchan / Gigante
Bergamo	Valtesse	S. Lunga
Roma	Olimpico	Standa / Pam
	T. Sapienza	Coop / Auchan
	Tiburtino	Auchan
	Parioli	Pam
	Collatina	Auchan
	Tivoli	Le Mark / Mauris
Canale Ipermercati		
Euromercato Casoria		Ipercoop

(Verbale di incontro 27.01.2000)

Nel corso dell'incontro è stata effettuata la verifica relativa all'andamento del primo anno di applicazione del sistema di riconoscimento del merito individuale denominato "Premia l'impegno".
Le parti hanno rimandato una valutazione completa ed esaustiva del premio, il cui impianto generale è stato confermato, alla scadenza della fase sperimentale prevista per il 31.12.2000.
Hanno comunque convenuto di procedere fin da oggi alle seguenti parziali modifiche al premio descritto nell'Accordo del 25.02.1999:
a partire dal presente anno, verranno premiati mediante l'erogazione di una quota del premio, determinata secondo le modalità descritte ai punti 2 e 4 dell'Accordo 25.02.1999, i collaboratori che, pur essendo in possesso di tutti i requisiti di accesso previsti in occasione di ognuna delle due tranches dell'anno (marzo + ottobre), in entrambe le volte siano rimasti esclusi soltanto ed esclusivamente in ragione dei limiti di budget previsti in ogni singola unità operativa. Il riconoscimento del premio avverrà in occasione dell'erogazione di ottobre. Ciò in considerazione del fatto che uno dei fattori professionali che "Premia l'impegno" si propone di valorizzare è rappresentato dalla continuità e affidabilità di prestazioni soddisfacenti.

DEROGHE NATALIZIE

(Verbale di Accordo 5.12.1991)

Fermo restando il consenso e la volontarietà del singolo lavoratore e fermo restando quanto previsto dall'art. 7 dell'AIA vigente, si è raggiunto il seguente Accordo:
In occasione delle deroghe natalizie alle chiusure festive disposte per gli esercizi commerciale dalle autorità comunali competenti, le parti convengono quanto segue:

Per le prestazioni lavorative effettuate in occasione delle domeniche e festività infrasettimanali soggette al regime di cui sopra, verrà corrisposta una maggiorazione comprensiva dell'attuale trattamento previsto del CCNL così articolata:

80% nel 1991
100% nel 1992
130% dal 1993 per gli anni a seguire

In aggiunta a tale trattamento compete il recupero delle ore effettivamente lavorate, nel rispetto delle disposizioni di legge, limitatamente ad un massimo di otto ore oltre le quali verrà in ogni caso retribuita la prestazione eventualmente effettuata.

Il pagamento della sola maggiorazione del 30% e la conseguente concessione di un doppio recupero delle ore effettivamente lavorate (fino ad un massimo di 8 ore giornaliere) potrà avvenire, sempreché organizzativamente realizzabile, su esplicita richiesta dei lavoratori interessati.

Per il personale PT il recupero delle ore lavorate nelle festività/domeniche soggette a deroghe natalizie sarà pari alle ore prestate in esubero rispetto all'orario contrattuale previsto nelle settimane comprendenti le suddette festività.

Resta inteso che i trattamenti sopra indicati assorbiranno fino a concorrenza quelli riconosciuti ad alcune realtà delle Divisioni Extramarket, G.E.S., MAUS, G.E. e B.V.M., nonché quelli previsti dal CCNL presente e futuri.

Si conviene infine che il trattamento previsto per le deroghe natalizie non verrà erogato nel giorno in cui fosse effettuato l'inventario ancorché ricompreso nel periodo soggetto a deroga.

MALATTIA – INFORTUNIO

(AIA 1974)

art. 6
L'Azienda quale trattamento di miglior favore, anticiperà ai lavoratori assenti per malattia o infortunio, per un periodo superiore ai 15 gg. le indennità di malattia o infortunio (limitatamente all'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta) di pertinenza dell'INAM. e dell'INAIL. sotto forma di anticipo di cassa a tale titolo.
Il lavoratore ha l'obbligo di consegna del vaglia o assegno dell'istituto assicuratore (INAM o INAIL) in data immediatamente successiva al ricevimento.
In caso di malattia viene assicurata la normale maturazione delle ferie.

(Verbale di Accordo 27.11.1974) - Modifiche e chiarimenti all'AIA 9.07.1974

In merito alla richiesta di chiarimento formulata dalle 00.SS. circa l'applicazione dell'art. 6 dell'AIA 9 luglio 1974, l'Azienda corrisponderà l'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio, di pertinenza dell'INAM o dell'INAIL, ivi prevista, in modo automatico e contestuale alle risultanze dal foglio paga della trattenuta effettuata al lavoratore interessato.
Restano fermi i presupposti per l'anticipazione e il diritto dell'Azienda al totale recupero di quanto anticipato a tale titolo in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

(AIA 1989)

L'Azienda ribadisce di non dare luogo al cumulo delle assenze per malattia e di quelle di infortunio sul lavoro ai fini del periodo di comporto.

(AIA 1997)

Conservazione del posto di lavoro
L'Azienda conserverà il posto di lavoro per i malati terminali sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante nel rispetto della legislazione vigente.

CURE TERMALI

(AIA 1989)

Le cure termali vengono equiparate alle assenze per malattia laddove la documentazione prodotta sia la medesima.
Per quanto concerne il trattamento l'Azienda concorrerà per la quota di propria competenza secondo i criteri in atto per la malattia in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.
A fronte di tale evento, in attesa che le sedi INPS adeguino la propria normativa, l'Azienda si dichiara disponibile ad anticipare le ferie ai dipendenti che ne facessero richiesta, fino all'eventuale riconoscimento del diritto da parte dell'Ente stesso.

APPALTI

(AIA 1974)

art. 3
Le parti si impegnano, allo scopo di trovare la soluzione più adeguata al problema posto dalle OO.SS., a verificare la rispondenza tra gli appalti in atto presso l'Azienda, la legge 23 ottobre 1960 n.1369 e l'art. 129 del C.C.N.L. 21-11-1973. L'Azienda fornirà in merito le necessarie informazioni.

(Verbale di Accordo 27.11.1974) - Modifiche e chiarimenti all'AIA 9.07.1974

In relazione alle richieste presentate dalle OO.SS. e con riferimento a quanto disposto dall'art. 129 CCNL, e dall'art. 3 dell'AIA 9-7-1974, l'Azienda fornirà alle OO.SS. stipulanti entro il 31-12-1974, le informazioni necessarie alla verifica della rispondenza tra i contratti di appalto in atto e la legge 1369/1960.
A tale proposito, le parti hanno comunemente accertato che le attività riconducibili alla preparazione ordini, non rientrano nelle attività in appalto previste dalle norme contrattuali.

Deposito di Francolino
In relazione alla verifica richiesta dalle OO.SS., si conviene che. per le operazioni attinenti al deposito di Francolino non si possa prescindere, anche in relazione ai piani di sviluppo aziendali. da un coordinamento diretto e con personale esclusivamente dell'Azienda.
Conseguentemente, l'Azienda darà priorità nell'assunzione ai lavoratori attualmente occupati presso la cooperativa, con l'impegno alla realizzazione di quanto sopra entro il 31 gennaio 1978.

(AIA 1978)

L'Azienda è impegnata a limitare il ricorso ai 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.
In base all'art. 3 dell'AIA 9-7-1974, l'Azienda esibirà tali capitolati su richieste delle OO.SS. a livello territoriale.

(AIA 1981)

art. 6
1) nei supermercati
Nei supermercati gli appalti riguardano soltanto le imprese di pulizia e sono finalizzati:
a) al miglioramento delle condizioni igienico ambientali;
b) al miglioramento della presentazione del mercato ai consumatori
2) nei depositi
Fermo restando quanto stabilito negli AIA del 1974 e del 1978, per quanto concerne i depositi l'Azienda limiterà il ricorso all'appalto a lavori che non sono strettamente pertinenti alla propria attività, quali indicativamente la pulizia degli ambienti di lavoro, la movimentazione dei vuoti di proprietà dei fornitori, le attività esterne al deposito di scarico e facchinaggio.

(AIA 1997)

Terziarizzazione

L'Azienda dichiara che in via generale i processi di terziarizzazione perseguono lo scopo di meglio finalizzare le risorse economiche disponibili e quindi di salvaguardare le attività e/o i processi primari il cui mantenimento nel tempo possa garantire il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Peraltro, così come previsto nel capitolo Informazione, l'Azienda darà comunicazione preventiva e realizzerà apposito confronto con le OO.SS. ai vari livelli di competenza riguardo le iniziative di terziarizzazione che in linea di massima interesseranno attività accessorie.

L'Azienda dichiara altresì la propria disponibilità a considerare "nell'ambito delle necessità di organico" l'inserimento di lavoratrici/lavoratori provenienti da aziende che stiano esercitando in suo favore attività in qualità di terzisti e che a seguito della cessazione di detta condizione si vengano a trovare in stato di disoccupazione. L'assunzione potrà avvenire, ferma restando la sussistenza delle capacità professionali, richieste dalle posizioni oggetto di selezione, nel rispetto delle previsioni contrattuali e della normativa che disciplina il rapporto di lavoro in generale ed in particolare all'interno del Gruppo G.S. S.p.A..

L'Azienda dichiara infine che nei processi suddetti verrà formalizzato l'impegno dei terzisti di impiegare manodopera alla quale vengano applicate le leggi e le nonne contrattuali vigenti.

AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE – SERVIZI

(AIA 1974)

art. 2 - tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori

Fermo restando le norme del vigente CCNL 21 novembre 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 20-5-1970 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, ai tecnici di parte.

L'Azienda inoltre si impegna a fornire ed istituire i seguenti strumenti ritenuti idonei a concorrere ad una efficace opera di prevenzione e di tutela della salute del lavoratore.

Libretto sanitario personale

Ove saranno annotati i risultati delle visite periodiche, nonché 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.

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 dati 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 e 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 s'impegnano sin d'ora a collaborare con le unità sanitarie locali mettendo a disposizione le rilevazioni effettuate nei luoghi di lavoro.

(AIA 1978)

Premesso che l'attuazione della riforma sanitaria consentirà un'effettiva gestione della medicina preventiva, per quanto riguarda la tutela della salute e l'integrità fisica dei lavoratori, l'Azienda riconosce agibilità, impegnandosi a fornire le opportune informazioni agli Enti pubblici preposti al controllo della salute (Small, consorzi socio-sanitari, consultori ecc.).

L'Azienda, nell'ambito della normativa di cui all'art. 9 legge 300/70 e dell'art. 2 dell'AIA 9-7-1974, si impegna a valutare in concreto, su proposte dei C.d.A., tutte le misure e/o modifiche idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del personale, con particolare riferimento a quello femminile, ricorrendo se del caso ad enti o centri di medicina specializzati scelti in comune accordo, per le eventuali indagini ambientali.

(AIA 1981)

art. 9
Fermo restando quanto già previsto nei precedenti accordi, l'Azienda riconferma il proprio impegno ad intervenire per migliorare le condizioni igienico/ambientali e di prevenzioni Infortuni in base anche alle indicazioni provenienti dalle strutture sindacali aziendali.
In questa ottica, l'Azienda opererà anche nell'ambito del proprio programma di investimenti tesi al miglioramento delle strutture e degli ambienti.

(AIA 1989)

Le parti concordano che l'ambiente di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti costituiscono parte integrante degli obiettivi di costante miglioramento della qualità del lavoro da conseguire con interventi organizzativi e strutturali.
A tale scopo le parti, utilizzando strumenti già previsti e/o attivando anche eventuali analisi e studi specifici, secondo criteri e modalità da concordare, avvalendosi anche di strutture pubbliche (USSL), sono impegnate a intervenire preventivamente o, eventualmente, a rimuovere condizioni che oggettivamente determinano difformità dagli obiettivi qualitativi sopra richiamati.
Questo capitolo si correla strettamente a quanto previsto nel titolo "Diritto di informazione" o "Organizzazione del lavoro" e alle relative procedure di confronto previsti tra le parti competenti.

(AIA 1997)

Le parti concordano che l'ambiente di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti costituiscono parte integrante degli obiettivi di costante miglioramento della qualità del lavoro, da conseguire con interventi organizzativi e strutturali.
A tale scopo le parti, utilizzando strumenti già previsti e/o attivando anche eventuali analisi e studi specifici, secondo criteri e modalità da concordare, avvalendosi anche di strutture pubbliche (U.S.S.L.), sono impegnate a intervenire preventivamente o, eventualmente, a rimuovere condizioni che oggettivamente determinano difformità dagli obiettivi qualitativi sopra richiamati.
In particolare, per quanto riguarda le tematiche applicative del Dlgs 626/94 le parti convengono di incontrarsi entro il mese di dicembre 1997 per affrontare gli argomenti derivanti dagli artt. 18, 19 e 20.
Tale incontro sarà finalizzato in particolare alla definizione della materia relativa al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, fermi restando i criteri di orientamento definiti dal Dlgs 242/96.
Questo capitolo si correla strettamente a quanto previsto nel titolo: "Diritto di informazione" o "Organizzazione del Lavoro" e alle relative procedure di confronti previsti tra le Parti competenti.

(Verbale di Accordo 29.07.1998)

Le parti si sono incontrate al fine di definire, nell'ambito del Gruppo G.S., le modalità di applicazione e definizione del DLgs. 19 settembre 1994 n. 626, con particolare riguardo a quanto previsto dagli artt. 18 e 19 sul Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.
Dopo ampia e approfondita discussione le parti, anche sulla scorta del verbale di riunione sottoscritto il 23 febbraio 1998 dalla Commissione Tecnica Bilaterale istituita a livello nazionale, sono giunte al seguente

Accordo

Visto quanto stabilito dal Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626
Considerate le disposizioni dell'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 626/94 del 18/11/1996

Le parti concordano sulla fondamentale importanza rivestita dai temi relativi alla sicurezza e dalla corretta applicazione delle relative previsioni di legge al fine di realizzare ambienti e organizzazioni del lavoro in cui abbiano sempre più a realizzarsi criteri e principi di vivibilità e sicurezza da un lato e efficienza dall'altro.
Sulla base di tali considerazioni Azienda e OO.SS. si danno atto che viene ufficialmente recepita e realizzata all'interno del Gruppo GS. S.p.A. la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (da qui in avanti, per comodità di esposizione, RLS), secondo le disposizioni e le definizioni degli artt. 2, 18 e 19 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e dell'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 626/94 del 18 novembre 1996.

Numero di Rappresentanti

Le parti concordano i seguenti criteri in relazione alle diverse tipologie di prodotto presenti nel Gruppo:

Ipermercati
In ogni magazzino potrà venire eletto un numero massimo di 3 Rappresentanti ovvero, secondo le previsioni dell'art. 1, prima parte, dell'Accordo Interconfederale 18.11.1996, che verranno individuati, di norma, tra i componenti di RSU, RSA o C.d.A.

Depositi
In ogni Deposito potrà venire eletto 1 Rappresentante che verrà individuato, di norma, tra i componenti di RSU, RSA o C.d.A.

Sedi
Potranno venire rispettivamente eletti:
- un numero massimo di 3 Rappresentanti per la Sede di Milano;
- 1 Rappresentante per la Sede di Roma;
- 1 Rappresentante per la Sede di Venaria

ovvero, secondo le previsioni dell'art. 1, prima parte, dell'Accordo Interconfederale 18.11.1996. I Rappresentanti delle Sedi verranno individuati, di norma, tra i componenti di RSU, RSA o C.d.A.

Supermercati e Negozi di Vicinato
Le parti convengono di individuare in particolari e definite aggregazioni territoriali che comprendono sia Supermercati che Negozi di Vicinato e, in due casi esplicitamente previsti, Ipermercati, il criterio di base per la definizione del numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza.
Le aggregazioni territoriali ed il numero di RRLLS che ne deriva, vengono determinati nel documento allegato, che forma parte integrante del presente Accordo.
Dai territori così come definiti in allegato deriva comunque per i Supermercati ed i Negozi di Vicinato, un numero totale e complessivo di 43 RRLLS i quali verranno individuati, di norma, tra i componenti di RSU, RSA o C.d.A.

Permessi retribuiti

Ogni RRLLS, individuato secondo i criteri sopra esposti, avrà a disposizione, per l'espletamento del suo mandato, un monte ore annuo pari a 40 ore. Restano confermate tutte le previsioni dell'art. 4 bis dell'Accordo Interconfederale 18.11.1996.
Verrà inoltre riconosciuto ai RRLLS il rimborso a piè di lista delle eventuali spese di viaggio secondo le modalità previste dalla specifica procedura aziendale in essere. La scelta dei mezzi di trasporto dovrà sempre avvenire secondo criteri di economicità.

Riunioni periodiche

Le parti concordano che, per ragioni di coordinamento e di efficienza , le riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi previste dall'art. 11 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626, si svolgeranno con cadenza annuale in ambito regionale. A tali riunioni potranno partecipare tutti i RRLLS della regione di volta in volta interessata, oltre, naturalmente, alle figure aziendali ed istituzionali previste dal DLgs. 626/94.

Altre disposizioni

Resta inteso che per ogni altra necessità di regolamentazione della materia, ed in particolar modo per quanto riguarda:
- individuazione dei Rappresentanti;
- procedure per l'individuazione dei Rappresentanti;
- modalità di elezione dei Rappresentanti;
- attribuzioni dei Rappresentanti;
- tempo di lavoro retribuito per RRLLS,

si farà espresso riferimento a quanto previsto negli specifici punti dell'Accordo Interconfederale 18.11.1996.
In particolare, per quanto riguarda la formazione, si conferma quanto previsto dal D.I. 7/01/1997.

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA: AGGREGAZIONE TERRITORIALE

VARESE	GALLARATE 1 - BUSTO 1 - VARESE 1 - GALLARATE 2 – VARESE 2 – VARESE 3 - BUST0 2 - CASTELLANZA - GALLARATE NOÈ - LUINO - COCQUIO - LONATE - CASSANO - MALPENSA - SARONNO	628 = 3
NOVARA	NOVARA 1 - NOVARA 2 - PERAZZI - ROMAGNANO - GRIGNASCO - CASTELLETTO - POMBIA - BELLINZAGO - BORGOMANERO - GIULIO CESARE	430 = 3
VERBANIA	DOMODOSSOLA - CREVOLADOSSOLA - INTRA - PALLANZA	98 = 1
MILANO	V.LE MONZA - SPINOZA - MONTI - FARINI - SIENA - SODERINI - C.SO LODI - FAMAGOSTA - ANGILBERTO - MEDEGHINO - ABRUZZI - CLOTILDE - VIZZOLO - BAGGIO - SAN GIULIANO - BOVISIO - CORBETTA - LENTATE - CINISELLO - FULVIO TESTI - BRESSO - MONZA BOITO - COLOGNO-LEGNANO GARBAGNATE - PIOLTELLO - CONCA NAVIGLIO - NERVIANO - AMPERE - PARABIAGO - FRIULI - ABBIATEGRASSO -S. MARCO - CALVI - G. SASSO - PASUBIO - TESSA - IMBONATI - P. CASTALDI - SETTEMBRINI - S. GREGORIO	1250 = 7

COMO + LECCO	COMO 1 - COMO 2 - COMO 3 - BARZAGO ERBA OLGINATE - BARZAGO	128 + 43 = 1
PAVIA	PAVIA 1 - PAVIA 2 - VIGEVANO MORTARA - VIGEVANO	183 = 1
CREMONA **PIACENZA**	CREMONA 1 - CREMONA 2 PIACENZA	68 + 48 = 1
BOLOGNA		Cfr. IPER
BRESCIA + **BERGAMO**	BRESCIA 1 – S.POLO – SALO' OSIO – VALTESSE – CARAVAGGIO – ALBINO – BORGO PALAZZO – MOZZO	68 + 219 = 3
VERCELLI	VERCELLI – BORGOSESIA	117 = 1
TORINO **AOSTA**	A.DA BRESCIA – BAINSIZZA – TURATI - CARMAGNOLA – PINEROLO – RIVALTA – SPEZIA – TRIPOLI – SOFIA – CHIESA – DERNA – CADORE – BORSI – BORGARO – CIRIE' – MONGINEVRO – S. DONATO – CESANA – CHIVASSO – CHIERI – MONCALIERI – ORBASSANO – BRAMANTE S. SALVARIO – LANZO – CAVALLI – S. QUINTINO – SAN MASSIMO – PESCHIERA – MONTE DI PIETA' – CAVOUR AOSTA	767 = 3 57 = 1
ASTI + CUNEO	CANELLI – STATUTO – SAVAONA – ACQUI TERME ALBA – MONDOVI'	31 + 37 = 1
IMPERIA + **SAVONA**	SANREMO – BUSSANA IMPERIA 1 – SANREMO 1 – SANREMO 2 – VENTIMIGLIA – IMPERIA 2 BOSELLI	116 + 4 = 1
GENOVA **LA SPEZIA**	FIASELLA – RIMASSA – MIGLIO – BORGORATTI – DONGHI – ALBARO – SAN NICOLA – QUEZZI – PISACANE – PALEOCAPA – NAPOLI – FILLAK – S. VINCENZO – CASAREGIS – ROTA – RODI – JORI – BETTINI – P.ZZA VILLA – BOLZANETO – BARABINO – PARENZO – S. MARTINO – BRACELLI – NERVI – MERANI – CHIARAVAGNA – LAGACCIO – SOLARI – ISONZO – LIDO – BOLOGNA – S. TEODORO – CHIARI – D'ALBERTIS – CANEVARI – S. FRUTTUOSO – LIOLA' – SANT'AGNESE – CAMPETTO – SESTRI LEVANTE – CHIAVARI LA SPEZIA – CANALETTO	458 = 3 19 = 1
ROMA	FRASCATI – BUON PASTORE – CASALPALOCCO – CASILINA – C. COLOMBO – CINECITTA' – EROI – FILARETE – FONTANA – CANDIDA – IRNERIO – LAURENTINA – MONTE MARIO – MORELLI	1338 = 6

	– V. OLIMPICO – OSTIA LIDO – PARIOLI – PISINO – PRATI FISCALI – SPINACETO – TALENTI – TIBURTINO – TOR SAPIENZA – VIGNA MURATA – XXI APRILE – TIVOLI – VELLETRI	
RIETI	RIETI	38 = 1
NAPOLI	NAPOLI 1 – NAPOLI 2 – NAPOLI 3 – NOLA – POGGIO REALE	229 + 162 = 3
SALERNO	SALERNO 1 – SALERNO 2 – CAVA DEI TIRRENI	85 = 1
CAMPOBASSO + AVELLINO + BENEVENTO	CAMPOBASSO AVELLINO BENEVENTO	33 + 44 + 33 = 1
BARI	CAVOUR	Cfr. IPER

RINNOVO LIBRETTI SANITARI

(Verbale di Accordo 21.09.1987)

A partire dalla data odierna il meccanismo sarà il seguente:

A) Tutte le spese documentate per il rinnovo delle tessere sanitarie saranno a carico dell'Azienda;
B) Ai lavoratori in doppio turno verranno concesse 2 ore di permesso retribuito per far fronte al tempo necessario per il rinnovo delle tessere;
C) Per i lavoratori che non operano in doppio turno (turno centrale, orari spezzati ecc.) le ore di permesso retribuito saranno elevate a 4.
D) Le spese sostenute dai lavoratori in passato saranno rimborsate (1986-1987) dall'Azienda a fronte della presentazione di idonea documentazione.

(AIA 1989)

Fermo restando l'Accordo del 21/9/1987, le parti convengono che, a partire dalla data odierna, il meccanismo sarà il seguente:
A) tutte le spese documentate per il rinnovo delle tessere sanitarie saranno a carico dell'Azienda
B) ai lavoratori in doppio turno verranno concesse 2 ore di permesso retribuito per far fronte al tempo necessario per il rinnovo delle tessere.
C) Per i lavoratori che non operano in doppio turno (turno centrale, orari spezzati ecc.) le ore di permesso retribuito saranno elevate a 4.

Inoltre, al fine di agevolare materialmente i lavoratori interessati, l'Azienda consentirà il recupero del tempo di lavoro non effettuato a fronte di tale adempimento.

PULIZIE

(AIA 1989)

In relazione al sistema delle pulizie vigenti in Azienda, si conviene l'avvio di un processo di omogeneizzazione del medesimo, da attuarsi attraverso il confronto con le OO.SS. territoriali e/o strutture sindacali delle singole unità produttive.
Detto processo, consistente nell'adozione di un sistema "misto", è caratterizzato come segue:

1) mantenimento del servizio in appalto con graduale modifica delle cadenze periodiche d'intervento nelle varie realtà operative da definire singolarmente in funzione di un "indice di calpestio" costituito dall'entità dell'utenza per mq.
2) Inserimento graduale di macchine automatiche lavapavimenti il cui uso spetterà anche al personale inquadrato al quinto livello fisso, fermo restando quanto sancito dall'art. 2 lett. B 14° comma dell'AIA 24/11/1981. Allo scopo si attuerà un confronto con le strutture sindacali e/o di filiale per verificare l'equità dell'organico delle suddette figure professionali e, comunque, in una economia generale di ricomposizione dell'organico nella filiale interessata.
3) Per quanto attiene la pulizia dei reparti deperibili si riconferma quanto previsto dall'AIA 30/4/1985, con particolare riferimento all'art. 5 lett. C-D unitamente a quanto previsto nel presente Accordo nella declaratoria che istituisce la figura professionale dell'addetto al reparto prodotti ittici.
   Sempre per questi reparti si conviene che la pulizia periodica di sgrassaggio del pavimento verrà effettuata di massima ogni 15 giorni dalla impresa di pulizia.

VESTIARIO

(AIA 1989)

L'Azienda provvederà al lavaggio periodico dei camici agli specialisti che prestano la propria attività nell'ambito dei reparti macelleria, gastronomia e pescheria. Tale impegno, che si realizzerà entro il primo trimestre 1989, è strettamente correlato e conseguente alla necessità di igiene e sanificazione.

SERVIZI SOCIALI IN RAPPORTO ALLA RIFORMA

ASILI NIDO

(AIA 1974)

art. 4
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 formerà 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 1044 del 6-12-1971 e a quelli versati in applicazione dei precedenti accordi aziendali.

MENSA

(AIA 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.

(Verbale di Accordo 27.11.1974) - Modifiche e chiarimenti all'AIA 9.07.1974

Le parti, nel confermare quanto previsto dall'art. 4 dell'AIA del 9-7-1974, riaffermano la volontà di privilegiare l'istituzione di mense di quartiere o interaziendali.
L'azienda favorirà e sosterrà concretamente 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.

(AIA 1978)

Alla luce degli elementi richiesti dalle OO.SS., nel riaffermare i concetti ispiratori dell'impegno assunto all'art. 4 dell'AIA 9-7-1974, l'Azienda conferma che intende sviluppare la linea di attuazione fin qui perseguita, partecipando attivamente all'istituzione di mense interaziendali e di quartiere.

(AIA 1981)

art. 8
Fermo restando quanto disposto in materia dagli accordi aziendali vigenti, l'Azienda è impegnata a sviluppare, ulteriormente detto servizio.
In tale senso l'Azienda si riserva di produrre entro il gennaio 1982 alle Federazioni Nazionali i risultati di un apposito studio.

(Verbale di Accordo 12.04.1983)

Relativamente alle mense della Sede di Milano e dei Depositi di Pieve E. e Fiano R. si concorda che, con decorrenza immediata, il costo del pasto venga indicizzato e che gli incrementi futuri vengano ripartiti al 50% tra Società e personale.
Sempre con decorrenza immediata si concorda che la quota pasto a carico del personale della Sede e del Deposito di Pieve E. (L. 250) subirà tre successivi aumenti con cadenza trimestrale di L. 50 ciascuno così da raggiungere entro tali tempi la somma di Lire 400 che è il costo pasto attualmente in atto per di Deposito di Fiano R.
Il meccanismo di cui ai precedenti commi ha l'obiettivo di adeguare con gradualità la quota pasto a carico del personale della Sede e dei Depositi a quella in atto per il personale dei supermercati e resta fin d'ora inteso che al raggiungimento di tale parificazione il criterio di ripartizione degli incrementi dovrà essere univo nell'ambito della Società (1/3 a carico del personale e 2/3 a carico dell'Azienda).
Relativamente alla Sede si concorda che il costo pasto e la quota a carico del personale sarà oggetto di confronto in sede locale qualora abbia a cambiare la situazione attuale anche a fronte del fatto che ad oggi la società che fornisce il servizio mensa in tale realtà si trova ad operare in condizioni di monopolio e sempre allo stato attuale non si intravede la possibilità di perseguire altre soluzioni.
In considerazione di quanto sopra, in sede territoriale, verrà quanto prima affrontato il problema dell'istituzione delle mense al Sud.

(AIA 1989)

L'Azienda si impegna a completare entro il primo trimestre 1989 in tutte le unità produttive un servizio mensa che sarà realizzato con servizio interno (pasti trasportati), convenzioni con mense aziendali o interaziendali e strutture similari o altre soluzioni convenute fra le parti per assicurarne la realizzazione.
A tal fine verranno realizzati entro il suddetto periodo appositi confronti sugli aspetti tecnico-attuativi con le strutture territoriali.
L'Azienda si impegna anche a tal fine a completare la riqualificazione delle strutture delle isole di riposo (sale ristoro). Pertanto anche tale programma attuativo sarà oggetto di confronto come sopra.
Resta inteso che ai fini della ripartizione del costo delle mense vale l'accordo precedente che stabilisce la ripartizione dello stesso (2/3 a carico dell'Azienda e 1/3 a carico dei lavoratori) e i meccanismi di adeguamento del costo.

(AIA 1997)

Si conviene di estendere il servizio mensa con la necessaria gradualità ai SM e agli Ipermercati che al momento ne siano sprovvisti.
Nei SM il servizio mensa verrà realizzato attraverso la stipula di convenzioni con strutture di mensa aziendale o interaziendale o con strutture di ristorazione collettiva o con pasti trasportati da consumarsi in questo ultimo caso all'interno del punto di vendita nelle apposite sale ristoro.
Per quanto attiene gli Ipermercati il servizio mensa verrà realizzato attraverso la stipula di convenzioni con strutture di ristorazione collettiva presenti negli annessi Centri Commerciali.
La ripartizione del costo della mensa viene unificato per tutti i nuovi assunti con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Accordo (SM e Depositi G.S. - Iperstore - Iper Euromercato - Sedi Mi - To - Na - Roma) in 1/3 a carico dei dipendenti e 2/3 a carico della Società.
Per tutti gli altri dipendenti restano in vigore le condizioni di cui alle precedenti intese a livello Nazionale, Territoriale e/o locale eccezion fatta per gli aumenti che interverranno successivamente alla firma del presente AIA i quali verranno ripartiti, ove non già diversamente disposto, nella misura di 1/3 a carico dei dipendenti medesimi e 2/3 a carico della società.

DIRITTO ALLO STUDIO

(AIA 1974)

art. 5
Per permettere ai lavoratori di meglio avvalersi dei diritto allo studio, i permessi retribuiti previsti dal 2° comma dell'art. 44 del C.C.N.L. 21-11-1973, vengono elevati a 160 ore nell'arco del biennio a decorrere dal 10 luglio 1973.

(Verbale di Accordo 27.11.1974) - Modifiche e chiarimenti all'AIA 9.07.1974

I permessi di cui all'AIA 9-7-1974 potranno essere goduti dagli aventi diritto, previa comunicazione all'Azienda ed entro il limite previsto nell'arco del biennio, sia congiuntamente che disgiuntamente.

(AIA 1978)

L'Azienda conferma che i permessi per la preparazione agli esami previsti dall'art. 44 del vigente CCNL saranno pari a 240 ore nell'arco del triennio di vigore del presente Accordo. La cumulabilità annua di tale monte è limitata ai due terzi del suo ammontare.
Per quanto riguarda la frequenza ai corsi, le parti rinviano all'art. 44 bis del vigente CCNL e a sue eventuali successive modificazioni.
Il monte ore ivi previsto è utilizzabile anche per i corsi tenuti da istituti pubblici.

DIRITTI SINDACALI

(AIA 1974)

art. 13 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 20.5.1970 n. 300.

I nominativi dei componenti il Consiglio del Delegati, verranno comunicati per iscritto alla Direzione, congiuntamente dalle OO.SS. stipulanti.
I permessi retribuiti previsti dalla legge 20.5.1970 n° 300 nelle aziende di cui all'art. 23 lettera A) della stessa legge, vengono elevati:
a) a due ore complessive annue per ciascun dipendente per l'anno 1974
b) a 3 ore complessive annue per ciascun dipendente a decorrere dal 1.1.1975.
Permessi retribuiti previsti dalla legge 20-5-1970 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 mensile a decorrere dal gennaio 1975
Sono conservate eventuali condizioni di miglior favore.
Ai Consigli dei Delegati, costituiti nell'ambito di unità e meno di 20 dipendenti, vengono in ogni caso garantite 40 ore complessive annue 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 1-7-1974.

Nota a verbale
Nel casi di mancata costituzione del Consiglio del Delegati, di cui al presente articolo, continueranno ad operare, nell'ambito di quanto previsto dalla legge n. 300 e dal C.C.N.L. 21-11-1973, le strutture sindacali esistenti.

(AIA 1978)

Per l'espletamento dell'attività di coordinamento ai vari livelli si conviene di mettere a disposizione dei componenti di tali organismi un monte ore annuo pari a ½ ora per ciascun dipendente. L'utilizzo del suddetto monte ore avverrà previa comunicazione all'Azienda da parte delle OO.SS. competenti.

(Protocollo sulle agibilità sindacali 29.07.1998)

Nel corso degli ultimi anni, l'originaria Società G.S. S.p.A., nata a Roma nel 1960, è stata protagonista di un consistente sviluppo che l'ha portata a ricoprire una sempre crescente presenza sul territorio nazionale anche attraverso la differenziazione di prodotti e formule commerciali. Tale sviluppo, avvenuto principalmente attraverso acquisizioni di altre aziende e sfociato nella costituzione della nuova realtà denominata "Gruppo G.S. S.p.A.", ha messo in contatto realtà diversificate, sia dal punto di vista delle politiche commerciali, sia sotto l'aspetto contrattuale e delle politiche sindacali, dando origine a trattamenti normativo/economici che, inizialmente caratterizzati anche da rimarchevoli differenziazioni che, inizialmente caratterizzati anche da rimarchevoli differenziazioni che tuttora stanno trovando una logica ed una trattazione unitaria. Questo progressivo processo ha trovato un importante momento di sintesi favorito dalle logiche di Gruppo che hanno informato di sé l'AIA del 8.09.1997.
Come già accennato, le consuetudini, le regole, gli accordi di diversa produzione e tradizione hanno riguardato anche l'area delle agibilità sindacali.
Proprio per queste ragioni la Direzione del Gruppo G.S. e le OO.SS. nazionali hanno concordato sulla opportunità di effettuare una ricognizione sullo status attuale delle agibilità sindacali, ripercorrendo al contempo anche le "fonti" dalle quali l'attuale situazione ha tratto origine.
A questo proposito, la situazione in essere alla data di firma del presente Protocollo è la seguente:

<u>DIVISIONE SUPERMERCATI E NEGOZI DI VICINATO</u>

<u>Permessi Sindacali</u>

a) nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti vengono riconosciute ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale o in alternativa al numero di componenti le RSU previsto dall'art. 7 bis dell'Accordo Interconfederale 27 luglio 1994:

   3,5 ore all'anno per ciascun dipendente

   Il suddetto monte ore risulta così determinato:

   - 1 ora ex art. 23 L. 20.05.1970 n. 300
   - ½ ora ex art. 122 CCNL 17.12.1979
   - 1 ora e ½ ex art. 13 AIA 1974
   - ½ ora ex AIA 1978, articolo Diritti Sindacali

   Per quanto riguarda le ex Divisioni Extramarket e Conti:

   - l'Accordo Extramarket del 8 giugno 1994, alla voce Relazioni Sindacali, ha esteso le regole in essere per G.S. con decorrenza 1.07.1994;
   - l'AIA Conti del 1991 ha messo a disposizione dei C.d.A. un monte ore annuo pari a 3,5 ore per dipendente di ogni singola unità produttiva, calcolato dal 1 gennaio di ogni anno.

   Per quanto riguarda l'ex Divisione Conti ciò significa che, quantitativamente, il monte ore annuo nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti è equivalente a quello di G.S., ma se ne differenzia per composizione: non esiste, infatti, la previsione della ½ ora per dipendente per l'espletamento delle attività di coordinamento.

b) nelle unità che occupano, rispettivamente, fino a 3.000 o più di 3.000 dipendenti, e ricade in questa previsione soltanto la Sede Centrale di Milano, vengono riconosciute al numero di Dirigenti previsto dalla legge 20.05.1970 n. 300, dal Contratto Collettivo di Categoria o dall'Accordo Interconfederale 27 luglio 1994:

24 ore complessive mensili

Il suddetto monte ore risulta così determinato:

- 8 ore ex art. 23 L. 20 maggio 1970
- 4 ore attribuite dal CCNL
- 12 ore dal gennaio 1975, in base alle previsioni dell'AIA del 1974

Assemblee

La facoltà di riunione in orario di lavoro ammonta annualmente a:

15 ore annue

Il suddetto monte ore risulta così composto:

- 10 ore ex art. 23 L. 20 maggio 1970
- 2 ore attribuite dal CCNL
- 3 ore nascenti dalle previsioni dell'AIA del 1974

Per quanto riguarda l'ex Divisione Extramarket, con l'Accordo 8 giugno 1994, si è provveduto all'estensione delle condizioni previste nell'AIA G.S. del 1974.

Quanto invece alle filiali dell'ex Divisione Conti sono tuttora in essere le previsioni del CCNL che prevedono 12 ore l'anno per le assemblee retribuite.

CANALE NEGOZI DI VICINATO

Permessi Sindacali
In base all'AIA della Liguria del 1988, in deroga a quanto previsto dalle disposizioni della legge 20.05.1970 e dalla contrattazione nazionale, alle Rappresentanze Sindacali Aziendali viene riconosciuto un monte ore di permessi sindacali pari a quelli che vengono determinati dall'accorpamento di più unità di vendita, secondo la seguente specifica:

1) Genova città: Fiasella- Rimassa – Miglio – Borgoratti – Donghi – Albaro – San Nicola – Quezzi – Pisacane – Paleocapa – Napoli – Fillak – San Vincenzo – Casaregis – Rota – Rodi – Bettini – Jori – Villa – Bolzaneto – Barabino – Parenzo – San Martino – Nervi – Bracelli – Merani – Chiaravagna – Lagaccio – Solari – Isonzo – Lido – Bologna – San Teodoro – D'Albertis – Canevari – San Fruttuoso – Itineranti – Sant'Agnese – Campetto – Liolà – Canneto – Poch – Prè – Cairoli – Cornigliano – Cinque Lampadi
2) Chiari – Sestri Levante – Chiavari – Rapallo – Frigoresestri – Frigorchiavari – Frigorlavagna – IV Novembre – Frigorcarasco
3) La Spezia – Canaletto
4) Sede Bolzaneto
5) Arenzano
6) Savona
7) Imperia 1 – Sanremo 1 - Sanremo 2 – Imperia 2 – Ventimiglia

Questi raggruppamenti danno luogo ciascuno a un monte ore annuale calcolato, secondo le previsioni del CCNL, in 1,50 ore per ciascun dipendente.
Di questo monte ore fruisce un gruppo di 35 Rappresentanti Sindacali.

Assemblee

E' attualmente in essere un monte ore annuo pari a 12 ore secondo le previsioni del CCNL.

DIVISIONE IPERMERCATI

Permessi Sindacali
L'AIA del 1980 ha istituito, per i tre magazzini di Carugate, Paderno e Casoria, un monte ore globale annuo di 6.200 ore che sono state convenzionalmente così ripartite:

- 2.480 per Carugate
- 2.294 per Paderno
- 1.426 per Casoria

Al magazzino di Assago è stato convenzionalmente attribuito un monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti pari a 2.000 ore.
Quanto ai due magazzini ex SERIO della Romanina e di Massa Carrara, due Accordi, rispettivamente del 24.11.1995 e 26.01.1996, hanno incrementato del 50% su base annua per le OO.SS. firmatarie, il monte ore previsto dalla lettera b dell'art. 27, prima parte, del CCNL. Ognuno dei due magazzini usufruisce dunque, allo stato, di 648 ore annue.
Esistono, infine, cinque magazzini e cioè Tavagnacco, Casalecchio, Grugliasco, Bari e Giussano, per i quali vige attualmente quanto previsto dalla lettera b dell'art. 27, prima parte, del CCNL, il che dà origine a singoli monte ore di complessive 432 ore annue.

Assemblee
In tutti i magazzini della Divisione si applica quanto previsto dall'art. 33, parte prima, del CCNL, il che origina 12 ore annue riservate allo svolgimento di riunioni retribuite.

Le parti, nel darsi atto di quanto sopra esposto, riconfermano che tale insieme di regole continuerà a trovare applicazione nelle unità esistenti all'interno del Gruppo alla data di firma del presente Protocollo con esclusione di quanto previsto per le assemblee in merito alle quali, con decorrenza 1.01.1999, per i punti di vendita considerati nell'AIA del 1974 e nell'Accordo del 8.06.1994, verranno rese disponibili, per riunioni retribuite in orario di lavoro, 13 ore annue.
Il differenziale risultante rispetto al monte ore attuale verrà reso disponibile, al fine di favorire il complesso dell'attività sindacale necessaria al coinvolgimento ed alla partecipazione dei lavoratori, anche per l'equivalente di sei esoneri annui retribuiti per distacchi sindacali ripartiti, in pari misura, per ciascuna delle OO.SS. firmatarie il presente Protocollo, secondo le modalità stabilite dalle medesime.
Resta altresì inteso che, per quanto riguarda le materie oggetto del presente Protocollo e in termini sperimentali, per il termine di tre anni a partire dalla data della sua sottoscrizione, il riferimento per tutto quanto non rientri nella struttura del Gruppo alla data odierna, sarà costituito dalle previsioni della L. 20/05/1970 n. 300 e del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi.
Per quanto riguarda il capoverso precedente, infine, le parti convengono che, al termine dei tre anni dalla data di firma del presente Protocollo, si incontreranno nuovamente per assumere le conseguenti decisioni, alla luce della verifica dell'andamento della sperimentazione.

Dichiarazione a verbale
Per quanto riguarda la Fisascat-Cisl, le ore equivalenti di permessi retribuiti di cui al primo comma derivanti dagli esoneri/distacchi di propria competenza, verranno usufruiti al proprio interno proporzionalmente al numero degli addetti in relazione ai vari livelli regionali di competenza.

SFERA DI APPLICAZIONE

(Verbale di Accordo 25.11.1994)

Le parti hanno altresì concordemente considerato di voler dare protrazione all'AIA Divisione G.S. 29/5/1989 ed a quelli della Divisione Conti (21/3/91) e della Divisione Extramarket (14/11/90), quest'ultimo con ricomprensione delle modificazioni intercorse in data 8/6/94.
Tutto ciò premesso le parti hanno dichiarato la propria disponibilità a dare luogo ad un ulteriore fase del processo di armonizzazione contrattuale a suo tempo attivato. In questo senso andrà anche considerato il verbale di accordo relativo alla Divisione Extramarket del 8/6/94 sopra richiamato che si intende parte integrante della presente intesa.
Le parti annettono particolare importanza a tale processo di armonizzazione in un'ottica di rafforzamento e di unicità della G.S. S.p.A. nel suo complesso, ma che, proprio nel perseguimento di questo obiettivo, deve trovare una particolare attenzione non solo per il presente ma anche per il futuro da parte dei contraenti per individuare professionalità, soluzioni organizzative ecc. consone ai diversi livelli di servizio ed alle differenti performances economiche generate dalle singole Divisioni e dalle relative formule/prodotti distributivi.
L'Azienda si è dichiarata disponibile, su richiesta delle OO.SS., a partire dall'anno 1994 ad unificare il sistema di salario e produttività legata ad obiettivi a livello aziendale (Sedi, Depositi e SM), per quanto attiene ai trattamenti, sia in termini di aventi diritto che di maturazione/corresponsione/erogazione delle quote salariali dovute a tali titoli secondo le previsioni di cui all'art. 6 comma F dell'AIA G.S. 1985, per tutti i lavoratori in forza alla data odierna alla Divisione G.S. ed alla Divisione Conti ed a quelli che dovessero successivamente a tale data entrarvi a far parte in funzione dei piani di sviluppo enunciati per le suddette realtà (Divisione G.S. e Divisione Conti).
Conseguentemente a valere dall'anno 1994 verranno a decadere a tutti gli effetti i punti: C – C1 – C2 – C3 Filiali e Sede – C5 Depositi dell'AIA 21/3/91 della Nuova Conti S.p.A. perché sostituiti da quanto previsto dai punti C – Ca – Cb – Cc e loro norme applicative AIA G.S. del 29/5/1989.
Per quanto riguarda i nuovi assunti nella Divisione Conti sarà applicato quanto previsto dagli articoli 11 dell'AIA 24/11/1981, dall'art. 6 punto A AIA G.S. 30/4/1985 e dal punto B dell'AIA G.S. 29/5/1989 con relativa applicazione della scala parametrale di cui al citato Accordo G.S. del 1989.

<u>Norma transitoria</u>
Per tutti i dipendenti attualmente in servizio nella Divisione Conti verrà applicato il premio aziendale previsto al punto A dell'AIA 21/3/1991 della stessa Divisione; ciò in attesa di riconsiderare l'intera problematica in riferimento all'ulteriore processo di armonizzazione sopra richiamato.

(AIA 1997)

<u>Estensione accordo SuperSconto</u>
Così come previsto dall'Accordo SuperSconto del 25.7.1996 il medesimo si intende recepito dal presente Accordo Nazionale.
In virtù delle previsioni del presente Accordo e tenuto conto degli aspetti che regolano la materia dei tempi e delle modalità di armonizzazione, viene conseguentemente estesa alle realtà del Piemonte, della Lombardia e dell'Emilia la normativa di cui al citato Accordo SuperSconto.
I confronti ai competenti livelli territoriali saranno attivati entro il 31.10.1997 per concludersi entro il 31.12.1997.

(*vedi anche* Verbale di Accordo 5.12.1995 *in SVILUPPO - STRATEGIE –OCCUPAZIONE*)

(*vedi anche* Verbale di Accordo 13.11.1996 *in SVILUPPO – STRATEGIE – OCCUPAZIONE*)

(*vedi anche* AIA 1997 *in SVILUPPO – STRATEGIE – OCCUPAZIONE*

(*vedi anche* AIA 1997 *in* *SALARIO*)

(AIA 1997)

Clausola di salvaguardia
Per tutto quanto non e stato oggetto di regolamentazione nel presente AIA, restano valide le condizioni di cui alle precedenti pattuizioni nazionali e/o territoriali e/o locali.

SVILUPPO – STRATEGIE – OCCUPAZIONE 1
(AIA 1974) 1
(AIA 1978) 1
(AIA 1981) 3
(AIA 1985) 4
(AIA 1989) 4
(Verbale di Accordo 25.11.1994) 5
(Verbale di incontro 16.03.1995) 5
(Verbale di Accordo 5.12.1995) 6
(Verbale di Incontro 13.11.1996) 7
(AIA 1997) 9
(Verbale di Incontro 6.10.1998) 11
(Verbale di Incontro 18.01.1999) 12
(Verbale di Incontro 19.05.1999) 13
RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE 16
(AIA 1981) 16
(AIA 1985) 16
(AIA 1989) 17
(AIA 1997) 18
PROFESSIONALITA' – INQUADRAMENTO 21
(AIA 1974) 21
(AIA 1978) 26
(AIA 1985) 26
QUADRI 26
(AIA 1981) 26
(AIA 1985) 27
(AIA 1989) 27
PRIMI LIVELLI 28
SQUADRE INVENTARIALI, CONTROLLO AMMINISTRATIVO MERCI, ANTITACCHEGGIO: DECLARATORIA – INDENNITA' 28
(AIA 1978) 28
(AIA 1981) 28
(Verbale di Accordo 12.04.1983) 28
(AIA 1985) 29
(AIA 1989) 29
(Verbale di Accordo 16.01.1990) 30
MANUTENTORI 31
(AIA 1989) 31
Art. 5 – punto D 32
MERCATO DEL LAVORO 35
(AIA 1978) 35
(AIA 1989) 35
CONTRATTI A TERMINE 35
(AIA 1974) 35
(AIA 1978) 35
(AIA 1989) 35
CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO 36
(Verbale di incontro 15.04.1985) 36
(AIA 1989) 36

PART TIME 37
(AIA 1974) 37
(AIA 1978) 37
(AIA 1981) 37
(AIA 1985) 38
(AIA 1989) 39
(AIA 1997) 39
FORMAZIONE / RIQUALIFICAZIONE 41
(AIA 1989) 41
(AIA 1997) 41
GRUPPI DI QUALITA' 41
(AIA 1989) 41
AZIONI POSITIVE – PARI OPPORTUNITA' 42
(AIA 1989) 42
(AIA 1997) 42
(Verbale di Accordo 25.02.1999) 43
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 46
(AIA 1978) 46
(AIA 1981) 49
(AIA 1985) 52
(AIA 1989) 52
(AIA 1997) 53
INDENNITA' DISAGIO 53
(AIA 1989) 53
ORARIO DI LAVORO 54
(AIA 1974) 54
(AIA 1978) 54
(AIA 1985) 54
(Verbale di Accordo 21.09.1987) 56
(AIA 1989) 57
(AIA 1997) 58
SALARIO 59
(AIA 1974) 59
(AIA 1978) 59
(AIA 1981) 60
(AIA 1985) 61
(Verbale di Accordo 6.06.1988) 63
(AIA 1989) 64
Dichiarazione a verbale 67
(Verbale di Accordo 5.06.1990) 71
(Verbale di Accordo 10.06.1991) 72
(Verbale di Accordo 25.11.1994) 72
(AIA 1997) 73
Premi Variabili: Ammontari Massimi e Minimi 79
Salario d'impianto 83
(Verbale di Accordo 28.01.1998) 100
(Verbale di Accordo 25.02.1999) 100
(Verbale di Accordo 19.05.1999) 110
(Verbale di incontro 27.01.2000) 111
DEROGHE NATALIZIE 112
(Verbale di Accordo 5.12.1991) 112

MALATTIA – INFORTUNIO 113
(AIA 1974) 113
(AIA 1989) 113
(AIA 1997) 113
CURE TERMALI 113
(AIA 1989) 113
APPALTI 114
(AIA 1974) 114
(AIA 1978) 114
(AIA 1981) 114
(AIA 1997) 115
AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE – SERVIZI 116
(AIA 1974) 116
(AIA 1978) 116
(AIA 1981) 117
(AIA 1989) 117
(AIA 1997) 117
(Verbale di Accordo 29.07.1998) 117
RINNOVO LIBRETTI SANITARI 121
(Verbale di Accordo 21.09.1987) 121
(AIA 1989) 121
PULIZIE 121
(AIA 1989) 121
VESTIARIO 122
(AIA 1989) 122
SERVIZI SOCIALI IN RAPPORTO ALLA RIFORMA 123
ASILI NIDO 123
(AIA 1974) 123
MENSA 123
(AIA 1974) 123
(AIA 1978) 123
(AIA 1981) 123
(Verbale di Accordo 12.04.1983) 124
(AIA 1989) 124
(AIA 1997) 124
DIRITTO ALLO STUDIO 125
(AIA 1974) 125
(AIA 1978) 125
DIRITTI SINDACALI 126
(AIA 1974) 126
(AIA 1978) 126
(Protocollo sulle agibilità sindacali 29.07.1998) 127
SFERA DI APPLICAZIONE 130
(Verbale di Accordo 25.11.1994) 130
(AIA 1997) 130
(AIA 1997) 131