Contratto integrativo aziendale

PREMESSA

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

Le parti, anche in relazione alla recente fusione delle precedenti componenti aziendali in un'unica ragione socia-le ed al previsto superamento della dislocazione biregionale, fermi restando i compiti e le competenze di gestione degli accordi, propri delle strutture territoriali ed aziendali del sindacato (coordinamento e consigli di azienda), individuano il livello nazionale come sede naturale di esercizio della contrattazione collettiva, di stipula degli accordi integrativi aziendali e della loro interpretazione ai fini di una corretta gestione e convengono di collazionare nel presente testo i precedenti accordi aziendali a partire dal C.I.A. del 10 marzo '81.

Per gli accordi anteriori a tale data, la collazione avver-rà entro il 31 dicembre 1985.
Tra la ESSELUNGA S.p.A. rappresentata dal Dott. Ferdinando Schiavoni e dai Sigg. Giuseppe Marcandalli, Giuliano Brenta, Roberto Delzotto, Giovanni Pozzi, Giovanni Ccriani

e

la FILCAMS CGIL rappresentata dai Sigg. Piero Marconi, Gianluigi Asti, Giuseppe Francesco, Carlo Chiappelli, Andrea Natalini

la FISASCAT CISL rappresentata dai Sigg. Tarcisio Carelli, Antonio Michelagnoli, Carlo Capirchio, Domenico Elicio, Gianni Rodilosso

la UILTUCS UIL rappresentata dai Sigg. Brunetto Boco, Walter Cartelli

con la partecipazione del coordinamento nazionale, si è concordato

DIRITTO Dl INFORMAZIONE

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

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

Le informazioni avverranno a diversi livelli ed in partico-lare:

— a livello nazionale: annualmente verranno fornite le in-formazioni di rilevanza generale che riguardano l'azienda nel suo complesso. Il contenuto di tale informazione riguarderà i programmi di

investimento e di sviluppo, la struttura della rete di vendita, la presenza sui mercato, le innovazioni tecnologiche, l'andamento dell'esercizio, e, più in generale, tutti quei programmi che abbiano rilevanza nazionale.

L'azienda fornirà informazioni dettagliate sulla struttu-ra dell'occupazione. Si dichiara altresì disponibile a pubblicizzare, attraverso comunicazioni interne, le posi-zioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di piazza.

— a livello territoriale: semestralmente verranno fornite le informazioni che presentano una rilevanza o specificità territorialmente delimitata o che necessitano di un con-fronto e verifica a livello territoriale, con riferimento ad eventuali programmi di decentramento (appalti) e ad

iniziative di formazione professionale. Fatti salvi i motivi di riservatezza sopraindicati, saranno oggetto di informazione a livello territoriale i programmi che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei sindacati territoriali anche attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione.

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

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

Al fine di consentire una ulteriore e più concreta applica-zione delle norme relative al diritto di. informazione, si conviene la costituzione di un organismo tecnico (commis-sione).

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

SVILUPPO ED OCCUPAZIONE

L'azienda ribadisce il proprio impegno nel perseguire una sempre più efficace politica dei prezzi, anche con riferi-mento al comune obiettivo della lotta all'inflazione.
A tal fine l'azienda si ritiene impegnata nell'attuazione di un qualificato programma di investimenti che prevede nei prossimi tre — quattro anni uno stanziamento di circa 161 miliardi ed un piano di sviluppo che prevede l'apertura di 12 punti di vendita.
La realizzazione del suddetto piano consentirà la creazione di circa 1.000 posti di lavoro, servizi compresi. Quanto sopra si intende ovviamente subordinato al rilascio delle necessarie autorizzazioni, sia per quanto concerne i tempi che la quantità degli insediamenti.

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

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

CONTRATT1 DI FORMAZIONE LAVORO

Le parti considerano la Legge 863 sui contratti di forma-zione lavoro un valido strumento per lo sviluppo dell'occupazione giovanile.
L'azienda si dichiara disponibile a fornire alle OO.SS., ai fini di una verifica ed intesa, i propri progetti, i quali dovranno contenere anche le definizioni dei tempi e delle modalità di formazione, tali da garantire il conse-guimento di un livello professionale finalizzato anche alla conferma definitiva in servizio.
L'utilizzo dei contratti di formazione sarà coerente con lo spirito della Legge, teso a sviluppare l'occupazione giovanile.
I CDA interessati saranno preventivamente informati dell'inserimento dei nuovi assunti.
L'azienda si impegna ad attuare una verifica anticipata dei risultati formativi raggiunti dal lavoratore, con l'obiettivo, in caso di esito positivo, di confermare anticipatamente in servizio il lavoratore stesso.

POLITICHE COMMERCIALI E DI APPROVVIGIONAMENTO
L'azienda conferma l'impegno ad attuare una politica com-merciale e di approvvigionamento tendente ad un rapporto diretto con la produzione, con particolare attenzione alle forme cooperative ed associate ed ai mercati locali.
Quanto sopra ai fini di un reale superamento dell'intermediazione, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità/prezzo.

POLITICA DEI TRASFERIMENTI
L'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organiz-zative, conferma la propria disponibilità a proseguire una politica di trasferimenti tendente ad avvicinare il lavoratore alla propria abitazione, privilegiando l'ordine di presentazione delle domande.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
Premesso che il servizio ai consumatori è componente essenziale e vitale dell'attività dell'azienda e che la correttezza dei rapporti con i consumatori è un ingrediente indispensabile alla commercializzazione dei prodotti, l'organizzazione del lavoro non può che essere finalizzata anche al miglioramento di tale obiettivo.
Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono essere finalizzati, nel rispetto degli impegni assunti con le OO.SS. in sede di accordo integrativo aziendale del 14 gennaio 1978, a modelli che valorizzino la professionalità e migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro. Pertanto, ferme restando le intese raggiunte in materia, l'azienda si dichiara disponibile ad approfondire con le OO.SS. ai vari livelli di competenza, i progetti intesi a conseguire un miglior utilizzo degli impianti, più elevati livelli di efficienza e produttività, una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, un miglior servizio alla clientela, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva.

ORARIO DI 1.AVORO

Premesso che le parti convengono sulla indispensabile ne-cessità del mantenimento e del miglioramento dell'attuale disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi.
Premesso altresì che la riduzione e ridistribuzione dell'o-rario di lavoro ha come finalità anche il miglioramento delle condizioni di lavoro, il mantenimento ed il possibi-le sviluppo dei livelli occupazionali, le parti si impegnano a porre allo studio e sperimentare formule organizzative che consentano una riduzione dell'orario di lavoro con conseguente ridistribuzione settimanale.
La riduzione dell'orario di lavoro sarà così tempificata:

A — Negozi:
entro il mese di giugno p.v. 39 ore settimanali
entro il 31.12.86 37,30 " "
entro il 31.12.8 36 " "

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

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

Punto 1 — A fronte delle 39 ore settimanali non verrà effettuato alcun assorbimento. A fronte delle 37 ore e mezza verrà effettuato l'assorbimento delle 56 ore previste dal— l'art. 41 del C.C.N.L..

Punto 2 — Le ulteriori ore necessarie per il conseguimento dell'obiettivo delle 36 ore settimanali, verranno messe adisposizione da ciascuna delle parti nella misura del 50%. Resta comunque inteso che qualora nel frattempo intervenissero nuove normative di carattere legislativo o amministrativo riguardanti la riduzione dell'orario di lavoro, le parti si incontreranno per apportare gli opportuni correttivi alla normativa pattuita.

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

B — Depositi:
L'orario di lavoro previsto dall'art. 21 del C.C.N.L. è confermato e resta distribuito come da accordi vigenti.

(Allegato n.1)

In relazione all'allargamento della rete di vendita di cui al piano aziendale ed agli investimenti tecnologici e strutturali, il problema dell'orario di lavoro verrà preventivamente esaminato per ricercare nuove soluzioni a livello nazionale insieme alle strutture interessate.
Ferma restando l'erogazione delle ulteriori riduzioni, le parti convengono che la ridistribuzione settimanale dell'orario sopra specificato, non avrà applicazione nei

confronti del personale di cui all'art. 26 deI C.C.N.L. 18.3.1983.
Il divisore convenzionale per la determinazione della quota oraria di retribuzione, rimane fissato in 1/173 come stabilito dall'art. 86 del C.C.N.L. 18.3.83, pertanto le parti concordano di definire "ore aggiuntive" quelle derivanti dalla differenza tra le 40 ore e i diversi scaglioni di applicazione della riduzione settimanale. Le "ore aggiuntive"verranno retribuite con la paga di fatto senza alcuna maggiorazione.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

ORGANICI
L'Azienda conviene che la verifica degli organici esistenti nelle varie unità aziendali, ai fini della loro definizione, sarà realizzata con le strutture sindacali competenti tenendo conto della situazione economica e commerciale d& l'unità stessa, sulla base di riferimenti specifici ed obiettivi, in concorso tra loro:
- tipologia dell'unità
- struttura fisica dell'unità
- superfici di vendita
- consistenza e distribuzione delle presenze effettive
- organizzazione del lavoro
- quantità e qualità del lavoro
- tecnologie
- livello e qualità del servizio alla clientela nonché altri ulteriori elementi di valutazione finalizzati alla specificazione dei riferimenti di cui sopra. Successive verifiche dell'organico potranno avvenire su richiesta di una delle parti stipulanti, in relazione alla modificazione dei criteri di valutazione sopra indicati ai fini di un eventuale conseguente riequilibrio.

NASTRI ORARI
Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del C.C.N.L. 17.12.1979:
a) — sulla necessità della conferma dell'attuale disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi;
b) — sulla necessità di mantenere l'apparato distributivo in con dizioni di efficienza ed economicità tali da garantire l'equilibrio economico e gestionale dell'impresa, del contenimento dei prezzi al consumo, del miglior servizio al consumatore;

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

PART - TIME

Fermo restando quanto previsto dagli accordi 1974 e 1978, con-siderato che il part—time ha la funzione di fornire all'organico di vendita la necessaria elasticità, avuto

riguardo ai flussi di vendita ed ai conseguenti carichi di lavoro ed al fine di evitare disservizi ed un aumento eccessivo dei ritmi, si conviene che lo stesso venga utilizzato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e del lavoro di gruppo, anche in funzione della "nuova" organizzazione del lavoro.

Conseguentemente il suo utilizzo sarà finalizzato agli obietti vi di cui al presente titolo e verrà discusso con le strutture sindacali di competenza.
L'utilizzo del part—time deve tendere progressivamente alla riduzione del lavoro straordinario.

Pertanto le parti concordano quanto segue:

a) — il part—time verrà utilizzato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro anche in funzione del restringimento dei nastro orario e di un miglior servizio alla clientela;

b) — in relazione alla Legge n. 863 del 19.12.84, anche per le caratteristiche organizzative aziendali, è ammessa la prestazione di lavoro supplementare che dovrà avere carattere di eccezionalità e le cui modalità dovranno essere preventivamente concordate fra le parti in sede territoriale e/o con le rappresentanze sindacali aziendali;

c) — che ai lavoratori part—time eventualmente occupati con rapporto di lavoro inferiore globalmente a 832 ore annue saranno prioritariamente offerte rispetto a nuove assunzio-ni le opportunità di rapporto con prestazioni pari al raggiungimento del limite sopracitato che si rendessero disponibili per le stesse mansioni. Ciò anche al fine di realizzare, ove se ne verifichi la possibilità, la sostituzione delle prestazioni di lavoro eventualmente previste con contratto di lavoro a tempo determinato per far fronte a par-ticolari momenti stagionali mediante l'utilizzo di formule di rapporto di lavoro a part—time annuale;
d) — la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai titoli del presente accordo riguarderà pro—quota anche il lavoro a tempo parziale;

DICHIARAZIONE A VERBALE
Per quanto riguarda i. temi relativi a:
- trattamento economico ore supplementari
- indennità part-time del 10% di cui a11'Accordo 1974
le parti si impegnano a trovare in tempi da concordare adeguate soluzioni.

AMBIENTE E SALUTE
L'azienda conferma quanto già previsto in materia dai precedenti accordi e si impegna all'applicazione delle leggi emanate dalle regioni a seguito della riforma sanitaria.

DICHIARAZIONE A VERBALE
L'azienda dichiara che è da tempo impegnata in un oneroso programma pluriennale di interventi inteso ad individuare analizzare e risolvere i problemi inerenti le condizioni ambientali. Conseguentemente l'azienda si impegna a fornire le necessarie informazioni sul complesso di tali interventi.

PERMESSI

L'azienda riconoscerà permessi retribuiti per visite specialistiche, ad eccezione di

quelle odontoiatriche, limitatamente al tempo strettamente necessario, ove non sia obiettivamente possibile effettuarle fuori dall'orario di lavoro. Tale riconoscimento è subordinato alla presentazione di idonea documentazione.

MALATTIA ED INFORTUNIO

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

QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

L'azienda riconosce la necessità di predisporre corsi di formazione professionale. Fornirà altresì le opportune informazioni sui futuri programmi.
In relazione alla prevista introduzione di nuove tecnologie, all'applicazione di una nuova organizzazione del lavoro ed alla individuazione di nuove figure professionali, le parti concordano di procedere congiuntamente alla valu-tazione delle problematiche conseguenti allo scopo di darvi le necessarie soluzioni contrattuali.

CLASSIFICAZIONE

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

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

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

INDENNITA' DI SPECIALIZZAZIONE MACELLAI E GASTRONOMI

L'indennità di specializzazione per Macellai e Gastronomi di cui al Verbale di Accordo 22 giugno 83, viene definita secondo le seguenti modalità:
— dall'l.l.85 lire 50.000.= mensili per 14 mensilità;
— dall'l.l.86 lire 57.500.= " " 14 mensilità;
— dall'l.l.87 lire 65.000.= " " 14 mensilità;

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

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

— Ausiliario reparto carne: per i primi 18 mesi 5° livello
successivamente 4° livello

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

— Allievo macellaio e allievo gastronomo:

Per tale si intende chi, dopo aver seguito un apposito corso di formazione teorico—pratico in azienda, presta la propria attività nell'ambito del reparto al fine di maturare le esperienze necessarie per il conseguimento della specializzazione. Fermo restando l'aspetto determinante che, data la particolarità della prestazione deve essere attribuito alla valutazione periodica nelle varie fasi di apprendimento, il passaggio al 30 livello avverrà entro 24 mesi di effettiva prestazione nell'ambito del reparto.

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

D1RITT1 SINDACALI

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

PREMIO Dl PRODUTT1VITA'

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

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

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

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

CRITERI DI EROGAZIONE DEL"PREMIODI PRODUTTIVITA"

A decorrere dal 10 gennaio 1985, l'Azienda corrisponderà a tutto il personale dipendente, per 11 mesi l'anno, un "Premio di produttività" annuale come da tabella allegata. (Allegato)

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

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

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

Al fine di consentire ai lavoratori la possibilità di disporre del premio in quote mensili, le parti concordano di corrispondere 1/11 dell'importo annuo per ciascun

mese di prestazione rapportato alla effettiva presenza al lavoro in ciascuno dei periodi considerati.
Nell'ambito delle 11 mensilità verranno considerate utili per il calcolo della spettanza della quota del premio di produttività le giornate di U.P., ex festività (n° 5), le eventuali giornate aggiuntive delle ferie maturate dopo il 10 anno di anzianità.
Il premio di produttività si intende corrisposto in ragione della effettiva prestazione lavorativa (giornaliera e/o oraria) nella misura e con le modalità previste. (Allegato).Qualora il numero delle assenze, con evidente esclusionedi quelle per le quali l'Azienda non è tenuta a corrispondere retribuzione secondo le norme di Legge e di contratto, non consentisse al lavoratore di percepire almeno il 50% dell'ammontare annuo del premio, l'Azienda integrerà tale importo fino al raggiungimento della suddetta percentuale.

Per l'esecuzione di tale principio, al lavoratore verrà erogata, quale anticipazione, una quota mensile pari a
£ 15.000 per il 1985
£ 24.000 per il 1986 (per il 4° livello)
£ 34.000 per il 1987

Qualora l'ammontare complessivo delle somme così anticipate, risultasse in eccesso o in difetto rispetto al premio di produttività annuo maturato dal lavoratore, la differenza verrà conguagliata in occasione dell'erogazione della retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo.
Le parti convengono che i sottoindicati argomenti, per i quali è necessario identificare le opportune soluzioni, dovranno essere uniformati, affrontati e discussi entro e non oltre la data del 10 giugno 1985.

ORARIO DI LAVORO PER I REPARTI GASTRONOMIA
PROGETTO DI FORMAZIONE LAVORO
INTERVALLI E PAUSE
LIBRETTO_SANITARIO
OPERAZIONI DI CARICO E_SCARICO
PREPARAZIONE DEI NEGOZ1 NEI GIORNI FESTIVI
INVENTARI
SPESA DEL PERSONALE
ABBINAMENTO DEI TURNI
MOBILITA'
PERMESSI SINDACALI
CAPI REPARTO
DEROGHE FESTIVITA'NATALIZIE
DISTRIBUZIONE DELLE FERIE

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che agli allegati "Punti di vendita" —"Sedi e depositi" devono essere aggiunti quelli stipulati do-po 1'A.I.A.1981 relativi alla realtà toscana e

l'accordo sugli incentivi del deposito di Limito, ai fini della opportuna collazione.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà validità 1 gennaio 1985 — 31 dicembre 1987.