IPOTESI DI ACCORDO GRUPPO AZIENDALE
LA RINASCENTE - UPIM - SMA

Il 17 ottobre 1980 in Roma, presso la sede della Confcommercio fra La RINASCENTE S.p.A.., rappresentata dal Dr. Umberto Chapperon, dal Dr. Guido Biancardi, dal Dr. Nicola Forlenza, dal Dr. Guido Gay, dal Dr. Riccardo Lucarini, dal Dr. Carlo Martinetti, dal Dr. Giuseppe Truglia, dal Dr. Marco Zanazzo
da una parte
la FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario generale Domenico Gotta, dal Segretario generale aggiunto Gilberto Pascucci e dai Segretari nazionali Franco Dalla Rosa, Roberto Di Gioacchino, Gastone Malaguti, Maria Teresa Valugani e da Piero Marconi dell 'ufficio sindacale

la FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario generale Leonardo Romano, dal Segretario aggiunto Tarcisio Carelli e dal Segretario nazionale Maria Pantile

la UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario generale Giovanni Gatti, dai Segretari nazionali Giuseppe Bonello, Parmenio Stroppa, Vinicio Natali, Giovanni Gazzo, Renato Doni, Attilio Carroni.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 135 DEL C.C.N.L. 17/12/1979 ed in ordine alle richieste delle OO.SS. per la contrattazione integrativa aziendale formulata con la piattafor-ma del 3-7-1980; nonché ad eventuali piattaforme presentate in sede locale, si è convenuto quanto segue:

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Le parti, ribadendo la validità delle intese intercorse in materia di diritto di informazione ed in particolare dell'accordo 19-7-1977, convengono che le informazioni di cui ai punti seguenti abbiano carattere preventivo, tali cioè da consenti-re un tempestivo confronto. Deroghe a tale principio saranno determinate dalle caratteristiche di riservatezza che per loro natura talune iniziative aziendali debbono avere, come ad esempio, i problemi societari, di acquisizione immobiliari o le iniziative che possono avere interesse per la concorrenza. Le informazioni avverranno a diversi livelli ed in particolare:

a livello nazionale: le informazioni di rilevanza o carattere generale e/o che comunque abbiano riguardo all'azienda come complesso o a sue strutture di dimensione nazionale quando siano interessate globalmente. Il contenuto di questo livello di informazione riguarderà i temi degli investimenti, dello sviluppo, dell'andamento economico dell'azienda, delle strate-gie commerciali, dei programmi di
formazione, dei programmi di ristrutturazione, delle innovazioni tecnologiche, dell'occupazione, dei programmi di decentramento e, più in generale, di tutti quei fenomeni che abbiano rilevanza aziendale.

a livello territoriale: le informazioni che presentino rilevan-za o specificità territorialmente delimitata e che comunque non siano state oggetto di informazioni a livello nazionale. Saranno in ogni caso oggetto di informazioni a livello regiona-le, 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 territoriale sarà effettuata, su richiesta, verifica dell'attuazione delle informazioni date a livello nazionale quando esse riguardino le realtà regionali.

a livello delle singole unità: le informazioni che abbiano riguardo a situazioni e/o problematiche prettamente specifiche e tipiche dell'unità in questione. Tali informazioni saranno fornite alle strutture sindacali competenti. Saranno in ogni caso fornite informazioni utili alla valutazione dell'adeguatezza della forza lavoro, dei processi organizzativi e della organizzazione del lavoro e, in generale, dell'andamento e degli obiettivi economico-commerciali dell'unità.

APPROVVIGIONAMENTI

L'azienda riconferma quanto in materia di politica degli approv-vigionamenti è stato convenuto all'art. 1 dell'accordo azienda-le 19-7-1977. Inoltre, premesso che la possibilità di modificare i rapporti acquisto-vendita è condizionata dal realizzarsi di profonde trasformazioni nel tessuto produttivo e che le fonti produttive devono possedere i requisiti richiesti dalla natura e dalle specifiche condizioni in cui opera la grande distribuzione, l'azienda si impegna a promuovere iniziative rivolte a sviluppare le capacità produttive locali. In questa ottica particolare attenzione dovrà essere posta alle forme della cooperazione ed alle realtà produttive delle regioni meridionali, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità-prezzo.

INVESTIMENTI ED OCCUPAZIONE

Le parti confermano la piena validità dell'accordo del 19-7-1977 e seguenti. Rispetto a quanto previsto dal titolo "Diritto di informazione" l'azienda si impegna ad illustrare entro il 30 novembre di ogni anno i propri programmi di investimento per l'esercizio successivo.

L'azienda si impegna a fornire elementi di conoscenza per un confronto con le 00.SS. sulla situazione della propria rete distributiva e sulle conseguenti iniziative con particolare riferimento all'area meridionale. In tale contesto l'azienda fornirà informazioni sui programmi di addestramento professiona-le, sulla struttura e sull'andamento dell'occupazione. L'azienda si impegna alla verifica della corretta applicazione della legge sulla parità. Si dichiara infine disponibile a pubbliciz zare attraverso comunicazioni interne le posizioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di piazza, onde consentire agli interessati di potervi concorrere.

RUOLO VERSO I CONSUMATORI

L’azienda ribadisce il proprio impegno a porre in essere sul piano della qualità e della affidabilità dei prodotti le più idonee azioni a tutela del consumatore utilizzando a questo fine anche lo strumento pubblicitario, ed avendo riguardo nella scelta delle fonti produttive alle indicazioni contenute nella legge n. 283 del 1962.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi, nel rispetto degli impegni assunti con le OO.SS. a modelli che valorizzino la professionalità e migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro. A riguardo, ferme restando tutte le intese raggiunte in materia, l’azienda si dichiara disponibile ad approfondire con le OO.SS. ai vari livelli di competenza i progetti diretti a conseguire un più razionale utilizzo degli impianti, più elevati livelli di efficienza e di produttività, una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, un migliore servizio alla clientela, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva.

Le parti convengono che la realizzazione di tali finalità debba avvenire attraverso la costituzione di gruppi di lavoro o altre forme organizzative, avuto riguardo alle aree merceologiche ed operative e alle problematiche connesse ad una corretta programmazione della mobilità e della intercambiabilità delle mansioni. Su richiesta delle O0.SS. l’azienda è disponibi-le a valutare l’accesso e le relative modalità ad esperti proposti dalle OO.SS. al fine di condurre analisi e studi concernenti l’organizzazione del lavoro.

Organici

Le parti convengono che la verifica degli organici esistenti nelle varie unità aziendali (full—time, part—time e loro utiliz-zo) ai fini di una loro definizione, sarà realizzata con le strutture sindacali competenti tenendo conto della situazione economica e commerciale dell’unità, sulla base dei seguenti parametri obiettivi in concorso fra loro:

- tipologia dell’unità e composizione dell’assortimento;

- struttura fisica dell’unità e delle superfici;

- numero delle transazioni;

- situazioni di mercato;

- livello e qualità di servizio alla clientela;

- organizzazione del lavoro;

- volume delle merci lavorate e/o vendute; loro composizione e quantità di lavoro

necessario;

- tecnologia;

nonché altri ulteriori elementi di specificazione dei parametri sopra descritti.

Successive verifiche dell'organico potranno avvenire su richiesta di una delle parti stipulanti in relazione alla modificazione dei parametri sopra indicati. L'organico definito dovrà rimanere tale se non in presenza di variazioni. In caso di variazioni si opereranno i conseguenti riequilibri.

Nastro Orario

Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del C.C.N.L. del 17—12—1979 in materia di disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi, le parti convengono di voler esaminare le condizioni per la sperimentazione della riduzione del nastro orario, attraverso doppi turni, turni unici, fasce orarie differenziate, ecc., secondo lo schema seguente:

a) La sperimentazione avrà luogo nelle unità produttive previa verifica delle seguenti condizioni essenziali:
- non aggravio dei costi gestionali e di esercizio;
- non diminuzione di produttività o di efficienza;
- copertura delle esigenze di presidio;
- mantenimento di un adeguato livello di servizio per la
clientela;
- mantenimento di una efficiente gestione interna delle merci;
- razionale utilizzo degli impianti e conseguente equilibra-to utilizzo della forza lavoro.

b) Le parti convengono di istituire una commissione composta da rappresentanti dell'azienda e delle Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali competenti nonché delle strutture sindacali aziendali che avrà il compito, sulla scorta di proposte dai componenti della commissione stessa, di individuare le unità e di verificare le condizioni di cui sopra sulla base di precise analisi e progetti. Qualora da tali analisi e progetti risultino rispettate le condizioni di cui sopra si procederà alla pratica sperimentazione. La commissione avrà inoltre il compito di controllare l'andamento della sperimentazione e di verificarne i risultati. Una prima verifica verrà comunque effettuata a tre mesi dal-l'inizio della sperimentazione e sulla base dei risultati di tale verifica le parti valuteranno 1 'eventuale prosecuzione. La commissione si riunirà entro il 31—12—1980 per dare l'avvio al programma di lavoro. Le parti convengono di rincontrarsi entro dodici mesi dal presente accordo per valutare i risultati conseguiti e le metodologie adottate.

Nota a verbale

Le parti convengono che la valutazione dei costi per la fattibilità della

sperimentazione sarà fatta non sui singoli elementi di costo, ma sull'insieme dei medesimi, giudicati nella loro globalità e rispetto all'economicità dell'unità. L'azienda precisa inoltre che la fase progettuale non vuole e non deve essere uno strumento per allontanare nel tempo la fase della sperimentazione, ma piuttosto un modo per rendere quest'ultima più rapidamente esperibile. L'azienda dichiara ancora di impegnarsi formalmente affinché gli orari di apertura dei negozi trovino soluzioni legislative che agevolino la riduzione del nastro orario.

Part—time

Fermo restando quanto previsto dagli accordi vigenti, considera-to che il part—time ha la funzione di fornire all'organico di vendita la necessaria elasticità, avuto riguardo ai flussi di vendita della clientela, al fine di evitare disservizi e/o aumenti eccessivi dei ritmi e dei carichi di lavoro e di andare incontro alle specifiche esigenze dei lavoratori, si conviene che esso venga utilizzato nell'ambito della organizzazione del lavoro e del lavoro di gruppo anche in funzione del restringimento del nastro orario. Pertanto i criteri del suo utilizzo saranno concordati con le strutture sindacali delle varie unità produttive. La sua entità verrà verificata rispetto agli occupati a full—time, anche in rapporto ai parametri predeterminati e convenuti per la definizione degli organici. L'utilizzo del part—time deve tendere ad una progressiva riduzione del ricorso al lavoro straordinario.

CONTRATTI A TERMINE E PER SOSTITUZIONE

In caso di assunzione a tempo indeterminato saranno d'ora innanzi considerati ai fini dei passaggi di qualifica le anzianità maturate con i contratti a termine.

AMBIENTE E SALUTE

Fermo restando quanto già previsto nei precedenti accordi, l'azienda riconferma il proprio impegno ad intervenire per migliorare le condizioni ambientali prendendo in considerazione anche le indicazioni provenienti dalle strutture sindacali aziendali. L'azienda riconoscerà permessi retribuite per visite specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, limitatamente al tempo strettamente necessario, ove non sia obiettivamente possibile effettuarle fuori dall'orario di lavoro. Il riconoscimento è subordinato alla presentazione di idonea documentazione

HANDICAPPATI

L'azienda, per un biennio, stanzierà la somma annuale di L, 15.000.000 da destinare, d'intesa con le strutture sindacali aziendali, a favore dei lavoratori dell'azienda che abbiano a carico figli o familiari handicappati. Tale somma sarà trasformata in corrispondenti permessi retribuiti connessi con la necessità dell'assistenza medesima.

INFORTUNIO

Le parti convengono che la eventuale estensione dell'assicura-zione degli infortuni sul lavoro è subordinata alla formale identificazione da parte dell'INAIL ed alla relativa approvazio-ne da parte del Ministero del Lavoro, di apposite voci di rischio specifiche alla concreta realtà tecnico—organizzativa della distribuzione organizzata nei suoi comparti alimentare e non alimentare, avuto riguardo all'andamento infortunistico che le parti stesse riconoscono come positivo in ordine agli indici di frequenza e di gravità.

ACQUISTI DEL PERSONALE CON SCONTO

Verrà esteso alle merceologie in vendita nei magazzini UPIM, esclusi gli alimentari — dolciari — drogheria, lo sconto già praticato ai dipendenti dell'azienda nelle filiali grandi magaz-zini e cioè:

-10% per acquisti completamente in contanti o con pagamento a fine mese;

- 5% per acquisti con pagamento rateale.

L'azienda definirà entro il 1-11981 le concrete modalità tecnico-operative di attuazione.

VETRINISTA

Livello III

Vetrinista è chi, su un tema commerciale predeterminato ed alla luce di uno stile definito, individua i mezzi visivi e pubblicitari più idonei a sottolinearlo e valorizzarlo. Ilvetrinista deve avere, oltre che precise capacità di ambienta-zione, capacità nel disegnare ed idonee conoscenze per l'approntamento della vetrina.

ALLESTITORE

Livello IV

Allestitore esecutivo di vetrine è chi colloca la merce oggetto della promozione commerciale su supporti tecnici preesistenti (pannelli, manichini).

SPECIALISTI DI MACELLERIA

Le parti convengono sull'opportunità di definire una indennità di specializzazione in favore degli specialisti di macelleria. Tale indennità sarà pari a L. 10.000 lorde mensili per gli specialisti di macelleria inquadrati al 3° livello e di L. 15.000 lorde mensili per i capi settore macelleria inquadrati al 2° livello. Alla formazione di tale indennità concorrono gli eventuali assegni personali individualmente goduti. L'indennità di specializzazione è strettamente legata alla posizione di lavoro degli specialisti di macelleria.

PERSONALE DIRETTIVO

Le parti concordano che, in relazione alle politiche commerciali, di sviluppo e di decentramento organizzativo dell'azienda, debba essere valorizzato il ruolo professionale dei lavoratori altamente qualificati e specializzati attraverso acquisizione di responsabilità e forme di autonomia decisionale ed operativa da esercitarsi nell'ambito delle direttive aziendali. Le parti si impegnano ad affrontare in un successivo incontro da tenersi entro il 31—12—1980 i problemi relativi:

- all'inquadramento sulla base della loro collocazione azienda-le ed attraverso un'analisi dei profili professionali per la loro verifica e definizione;

- all'orario di lavoro.

TRASFERIMENTI

Le parti convengono che i trasferimenti non temporanei dei quadri devono avvenire in una prospettiva di arricchimento di esperienze e di sviluppo professionale tali da determinare la consensualità dei soggetti interessati, che dovrà comunque essere ricercata.

SEDI CENTRALI E LORO ARTICOLAZIONI

Per quanto riguarda le richieste avanzate per le sedi centrali e le loro articolazioni, le parti si impegnano ad incontrarsi con le strutture sindacali territoriali competenti e con strutture sindacali aziendali entro il 30—11—1980.

CASH AND CARRY — IPERMERCATI

L'azienda si impegna ad un incontro per esaminare le prospetti-ve delle divisioni e le specifiche questioni di classificazione, organizzative e dell'utilizzo degli impianti entro il 31—12—1980.

ADDETTI DI DEPOSITO

Si conviene lo scorrimento fino al 4° super per gli addetti di deposito di cui all'all. 3 dell'art. 7 del contratto integrativo aziendale 9 luglio 1974.

ADDETTI A MANSIONI QUALIFICATE—PROMISCUE DEI DEPOSITI

Si conviene lo scorrimento fino al 4° extra per gli addetti a mansioni qualificate—promiscue dei depositi di cui all'all. 4 dell'art. 7 del contratto integrativo aziendale del 9—7—1974.

AUTISTI

Si conviene lo scorrimento fino al 4° extra.

Norma transitoria

Ai fini dei passaggi dal IV al IV super, dal IV super al IV extra, valgono le anzianità già maturate in azienda ed utili ai sensi dell'accordo aziendale del 1974.

INDENNITA' DI DEPOSITO

L'indennità di deposito viene perequata per tutti i dipendenti dei depositi a L. 15.000 mensili lorde.

1) Con decorrenza dall'1—12—1980 il premio aziendale di cui all'art. 125 C.C.N.L. 17—12—1979 ed art. 12 accordo integrativo aziendale 9—7—1974 viene aumentato dei seguenti importi mensili lordi:

I° livello super L. 32.000
I° livello " 30.400
II° livello " 25.400
III° livello " 23.200
IV° extra
IV° super " 20.320
V° livello " 19.040
VII° livello " 16.000

2) Gli aumenti di cui al punto 1) relativi al mese di dicembre e 13° mensilità 1980 verranno corrisposti in un'unica solu-zione con la retribuzione corrisposta nel mese di novembre per i seguenti importi lordi:

1° livello super L. 64.000
1° livello " 60.800
II° livello " 51.300
III° livello " 46.400
IV° extra
IV° super " 40.640
IV° livello
V° livello " 38.080
VII° livello " 32.000
3) Alla formazione degli importi di cui al precedente punto 1) concorreranno gli assegni personali superiori a L. 100.000 mensili nella misura massima del 50% dell'aumento derivante dalla riparametrazione.

4) Con decorrenza 1—1—1982 il premio aziendale subirà un succes-sivo incremento al fine di giungere ad un aumento totale di lire lorde mensili:

I° livello super L. 40.000
1° livello " 38.000
II° livello 32.000

III° livello ° 29.000
IV° livello extra
IV° livellosuper “ 25.400
IV° livello
V° livello 23.800
VII° livello “ 20.000