ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 9 gennaio 1990 si sono incontrate presso la Confcommercio

l'American Express Company S.p.A., nella persona del Direttore del Personale Sig. Franco Montelatici, assistito dal Sig. Arnaldo Fiorenzoni della Unione Commercianti di Roma e provincia

e

la FILCAMS-CGIL rappresentata dai Signori Luigi Piacenti e Claudio Bazzichetto, Luigi Corazzesi e Monica Mascolo la FISASCAT-CISL rappresentata dai Signori Gianni Baratta e Alfredo Magnifico, la UILTUCS-UIL rappresentata dai Signori Virgilio Scarpellini e Giuliano Giannetti unitamente ad una delegazione composta dai Signori: Albanesi, De Guglielmo, Laratta, Martello, Solano, Mipatrini, Ubaldini e Avenale.

- Vista la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale aziendale presentata il 16 marzo 1989,

le parti hanno stipulato il presente accordo integrativo aziendale.

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO AZIENDALE

Il presente contratto integrativo collettivo disciplina il rapporto di lavoro tra l'American Express Company spa, e le società di cui la stessa detiene almeno la metà delle azioni, ed il personale dipendente in servizio sul territorio dello Stato Italiano.

ART. 2 - APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO

I rapporti di lavoro di cui all'art. 1, sono regolati, con decorrenza dal 1.1.1990 (e con esclusione di ogni effetto retroattivo non espressamente previsto):

a) dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi (attualmente dal c.c.n.l. del 28.3.87);

b) dal presente contratto aziendale e dalla contrattazione aziendale successiva.

Le parti si incontreranno entro 15 giorni per la definitiva stesura del presente contratto.

Resta inteso che eventuali differenze tra vecchia e nuova normativa, quando non fossero state espressamente previste in termini di accordo, saranno armonizzate in sede di definitiva stesura.

ART. 3 - CONTRATTO A TERMINE

In relazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, legge 28.2.87 n. 56 ed al rinvio operato dall'art. 17, prima parte, del c.c.n.l. è consentita l'apposizione del termine anche nelle seguenti ipotesi:

a) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, inerenti all'attività dell'Azienda per soddisfare particolari situazioni di incremento del carico di lavoro (ivi compreso: eliminazione di arretrati specificamente individuati; punte di attività o di lavoro, anche settoriale, determinate da particolari evenienze, specificamente indicate);

b) sostituzione, anche a scorrimento, di uno o più lavoratori in ferie (nominativamente indicati) o di lavoratori in aspettativa (con indicazione del nome del lavoratore sostituito);

c) assunzione per un tempo non inferiore a 15 giorni e non superiore ad un mese.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine nei termini sopra indicati non può eccedere il 7% dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato nei mesi compresi tra Novembre ed Aprile ed il 20% dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato nei mesi compresi tra Maggio ed Ottobre.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il presente accordo in via sperimentale ha validità fino al 30 Aprile 1991.

Le parti si incontreranno entro tale data al fine di valutarne gli effetti.

Resta inteso che, qualora non fosse possibile effettuare detto incontro entro tale data, l'accordo continuerà a spiegare i suoi effetti e comunque non oltre i 3 mesi dalla scadenza stessa.

Resteranno, comunque, in vigore fino alla data stabilita nel contratto individuale i contratti a termine in atto alla data del 30 Aprile 1991 (o entro il periodo di ultrattività di cui al comma precedente).

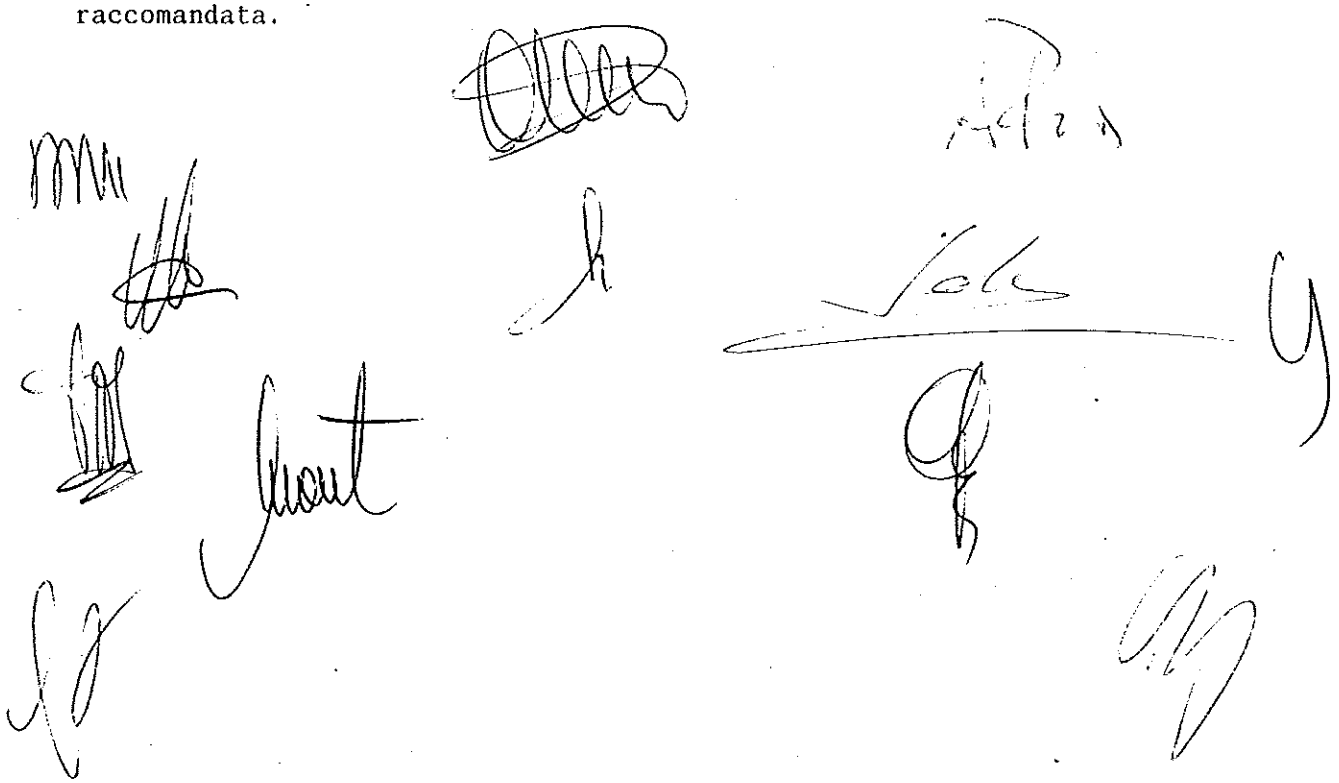
ART. 4 - DIRITTI SINDACALI

I dirigenti del consiglio dei delegati, costituito (unitariamente per l'intero complesso aziendale) in sostituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, hanno diritto complessivamente, a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato pari (in luogo di quanto spettante in base agli artt. 23 comma 2 e 24 ultimo comma, parte prima, del c.c.n.l.) a due ore per ciascun dipendente della Società, calcolate sull'organico permanente esistente al 1 Gennaio di ogni anno.

Il limite massimo per le riunioni con corresponsione della retribuzione di fatto, di cui all'art. 26, prima parte, del c.c.n.l., è elevato da dodici a quindici ore annue.

In luogo di quanto previsto dall'art. 21, prima parte, del c.c.n.l., i dipendenti dell'azienda regolarmente eletti a norma dei relativi statuti negli organi direttivi delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, di cui all'art. 30 della legge 300 del 1970, hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti, a permessi retribuiti nella misura massima di centocinquanta ore all'anno globalmente per tutti gli eletti.

L'elezione di cui sopra deve essere comunicata all'azienda dalle Organizzazioni sindacali a meno lettera raccomandata.



ART. 5 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In aggiunta ai livelli previsti dal c.c.n.l. (con le corrispondenti declaratorie) è istituito, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto, il livello terzo super.

Appartengono al livello terzo super solo i lavoratori di concetto, svolgenti le mansioni espressamente previste nelle esemplificazioni, che si distinguano dai lavoratori svolgenti le stesse o analoghe mansioni per la lunga e solida esperienza proficuamente acquisita, tanto da poter agire con maggiore autonomia , che fungano da addestratori di altri lavoratori e che siano capaci di coordinare attività diversificate.

Ferme restando, per quanto compatibili, le declaratorie e le esemplificazioni previste dall'art. 3, seconda parte, del c.c.n.l. sono aggiunte le seguenti figure professionali:

PRIMO LIVELLO

1) Capo Ufficio o Supervisor II;
2) Responsabile Inplant;
3) Vice Capo Reparto.

SECONDO LIVELLO

1) Capo di Settore o Sezione o Supervisor I;
2) Capo Zona Vendite;
3) Assistente Amministrativo;
4) Analista C.E.D.;
5) Specialista Recupero Crediti;
6) Segretario di Direzione Centrale con mansioni di concetto.

TERZO LIVELLO SUPER

1) Corrispondente senior;
2) Cassiere senior;
3) Analista crediti senior;
4) Autorizzatore senior;
5) Addetto al banco senior;
6) Addetto al Card Members Desk senior;
7) Addetto contabilità senior.

TERZO LIVELLO

1) Segretaria di Direzione;
2) Programmatore C.E.D.;
3) Addetto al controllo iniziale e finale dati per meccanografico;
4) Addetto al rimborso Travelers' Cheques;
5) Addetto all'Ispettorato;
6) Addetto alle costruzioni tariffe aeree, ferroviarie, marittime, nazionali ed internazionali e alla relativa emissione di biglietteria;
7) Addetto al banco con adeguata conoscenza dei relativi servizi turistici;
8) Programmatore viaggi/ Congressi;
9) Corrispondente;
10) Cassiere addetto anche ad operazioni di vendita e negoziazione di titoli di credito;
11) Analista nuovi conti o credito;
12) Addetto ai conti commerciali;
13) Autorizzatore;
14) Addetto alle rimesse e relativa contabilizzazione/controllo.

QUARTO LIVELLO

1) Operatore C.E.D.;
2) Addetto al controllo iniziale o finale dati per meccanografico;
3) Addetto alle prenotazioni e/o emissione biglietteria;
4) Operatore viaggi/Congressi;
5) Cassiere addetto all'incasso;
6) Addetto alla Posta Clienti e/o Posto d'Ufficio in partenza;
7) Addetto alle informazioni;
8) Interprete e/o Accompagnatore;
9) Addetto ai nuovi conti;
10) Addetto alla stampa Carte e/o relativo controllo;
11) Addetto alla statistica e/o codifica dati;
12) Addetto a mansioni varie di segreteria, contabilità, amministrazione e C.E.D.;
13) Addetto alla cattura dati.

QUINTO LIVELLO

1) Telescriventista;
2) Addetto posta d'ufficio in arrivo;
3) Archivista e/o Addetto ai microfilms;
4) Commesso addetto a servizi vari.

SESTO LIVELLO

1) Addetto alla consegna e/o ritiro pacchi e corrispondenza;
2) Personale di fatica e/o servizio.

NOTA A VERBALE

Ai dipendenti inquadrati nei nuovi livelli verrà data comunicazione scritta del nuovo livello entro 30 giorni dalla entrata in vigore del presente contratto.

ART. 6 - QUADRI

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13.5.1985 n. 190 e dall'art. 4, seconda parte, del c.c.n.l., appartengono alla categoria dei quadri di livello super i lavoratori che svolgono le seguenti funzioni :

1) Direttore di Servizio societario a carattere nazionale;
2) Direttore Servizio Personale;
3) Direttore di Filiale;
4) Direttore Servizio Commerciale e/o Marketing;
5) Direttore Servizio Congressi/ Italia;
6) Direttore Servizio Contabilità;
7) Direttore Servizio Operativo;
8) Direttore Servizio Vendite/Italia;
9) Ispettore Capo.

Appartengono altresì alla categoria dei quadri i lavoratori che svolgono le seguenti funzioni:

1) Vice Direttore di Servizio;
2) Capo Reparto di Servizio nazionale;
3) Capo Distretto;
4) Ispettore.

In fase di prima applicazione, anche in deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, saranno inquadrati:

a) nella categoria dei quadri di livello super, i lavoratori inseriti, alla data di stipula del presente contratto, nel livello primo super;

b) nella categoria dei quadri, i lavoratori inseriti, alla data di stipula del presente contratto, nel livello primo.

L'indennità di funzione per i quadri super, di cui alla lettera a) sopra citata, sarà, dal 1 Gennaio 1990, pari a Lire 277.500 (duecentoventisettemilacinquecento) lorde per 14 mensilità e, dal 1 Gennaio 1991, pari a Lire 367.500 (trecentosessantasettemilacinquecento) lorde per 14 mensilità.

L'indennità di funzione per i quadri, di cui alla lettera b) sopra citata, sarà, dal 1 Gennaio 1990, pari a Lire 243.000 (duecentoquarantatremila) per 14 mensilità e, dal 1 Gennaio 1991, pari a Lire 340.950 (trecentoquarantamilanovecentocinquanta) lorde per 14 mensilità.

Gli importi di cui sopra vengono concessi in luogo dell'indennità di funzione di cui all'art. 10, seconda parte, del c.c.n.l. e vanno considerati quali anticipazioni su futuri importi allo stesso titolo concessi dalla contrattazione collettiva nazionale e pertanto potranno essere assorbiti fini a concorrenza.

L'azienda verserà ad una Cassa avente esclusivamente fine previdenziale o assistenziale che verrà costituita tra i quadri dell'Azienda l'importo necessario per stipulare una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di fine rapporto, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a quattro volte la retribuzione annua di fatto;

b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 Giugno 1965, n. 1124;

c) in aggiunta all'indennità in caso di morte ex art. 2121 c.c., in caso di morte causata da infortunio, una somma, a favore degli aventi diritto, pari a quattro volte la retribuzione annua di fatto.

L'Azienda verserà alla predetta Cassa, dal 1 Gennaio 1991, un importo mensile (per i dodici mesi dell'anno), pari a Lire 100.000 (centomila) per ogni quadro in forza, quale contributo per la costituzione di un fondo pensionistico integrativo, a condizione che il quadro contribuisca a sua volta con un importo minimo pari a Lire 400.000 (quattrocentomila) annue.

L'indennità di funzione remunera, anche, le prestazioni eccedenti la durata normale del lavoro effettivo. Stante la non soggezione alle disposizioni contrattuali collettive sulla durata normale del lavoro effettivo, la rilevazione delle presenze sarà effettuata, salvo diversa disposizione di legge, attraverso la mera firma del libro presenze o , a richiesta dell'Azienda, in altre forme congrue, come la timbratura unica nell'arco della giornata lavorativa.

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro effettivo è fissata, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto, in 39 ore settimanali.

La riduzione di orario di cui al comma precedente assorbe gruppi di permessi retribuiti, tra quelli previsti nel secondo comma dell'art. 49, seconda parte, del c.c.n.l., per complessive 24 ore, ulteriori 24 ore saranno poste a disposizione dall'azienda per raggiungere l'obiettivo delle 39 ore settimanali.

L'intervallo per mensa viene ridotto da 60 a 48 minuti incrementando la durata della prestazione lavorativa giornaliera di dodici minuti, dando luogo ad un'ora settimanale da recuperare.

Le due ore settimanali, risultanti per effetto di quanto previsto ai commi precedenti, verranno utilizzate come permesso individuale sulla base di un programma settimanale o bisettimanale conciliando le istanze individuali, con le esigenze organizzative

Al personale ordinariamente addetto a tempo pieno e con attività continuativa ai videoterminali ed ai centralini telefonici (quali, a titolo esemplificativo, gli addetti full-time al Telephone Service Center ed i Relayers) sarà concessa una interruzione a turno per un massimo di trenta minuti per giornata lavorativa, da concordarsi con il diretto superiore.

Con la eccezione degli uffici/reparti aperti al pubblico, del personale che lavora su turni o part-time, è consentita la flessibilità nell'inizio lavoro di 60 minuti, rispetto al normale orario di inizio lavoro stabilito per il singolo reparto, con recupero nella stessa giornata, sempre che questo non crei pregiudizio alla buona funzionalità del servizio definito aziendalmente per il reparto/ufficio.

NOTA A VERBALE

Le 24 ore di riduzione di orario annuale, concesse dall'Azienda per consentire la riduzione dell'orario settimanale da 40 a 39 ore, verranno assorbite da eventuali futuri miglioramenti concessi dal c.c.n.l. per i dipendenti da aziende del terziario.

ART. 8 - PART - TIME

Ricorrendo specifiche esigenze organizzative è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare anche da parte dei lavoratori con contratto part-time.

Le prestazioni di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui allo art. 92, seconda parte, del c.c.n.l. maggiorata del 25%.

Tale maggiorazione comprende ed assorbe il computo della retribuzioe per la prestazioe supplementare su ogni istituto di fatto, con esclusione del TFR.

I compensi per lavoro supplementare non fanno parte della retribuzione di fatto di cui all'art. 92, seconda parte, del c.c.n.l.

L'azienda dichiara la propria disponibilità ad accogliere le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nelle aree e mansioni che, per la loro natura, possono essere frazionate senza pregiudizio per la qualità della prestazione.

Ferma restando la volontarietà delle parti ed il pieno rispetto della vigente normativa contrattuale e di legge, le concessioni di part-time dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità e copertura del servizio e potranno essere accordate fino ad un massimo del 15% della forza a tempo indeterminato impiegata a tempo pieno.

L'azienda si incontrerà semestralmente con il Consiglio dei delegati per analizzare la situazione delle domande di part-time in corso e le relative risposte dell'azienda.

ART. 9 - LAVORO STRAORDINARIO

Le maggiorazioni previste dall'art. 43, seconda parte, del c.c.n.l., vengono elevate al:

- 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 39^ ora settimanale, oppure eccedenti la 78^ ore bisettimanale, qualora la riduzione di orario venga utilizzata a livello bisettimanale;

- 75% (settantacinque per cento) per le ore straordinarie di lavoro prestato dalle 22 alle 6 del mattino;

- 100% (cento per cento) per le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

ART. 10 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

I lavoratori che prestano servizio su turni avvicendati e gli addetti ad impianti richiedenti un funzionamento 24 ore su 24, dovranno rendersi reperibili, previa comunicazione del diretto superiore, ed essere disponibili a ritornare al lavoro fuori turno, qualora si verifichi l'assenza del collega di turno o qualora si verifichi una esigenza tecnica.

Per ogni gruppo di 8 ore di reperibilità verrà riconosciuto un compenso pari a Lire 12.000 (dodicimila).

ART. 11 - LAVORO CON MODALITA' DISAGIATE

Ai lavoratori che prestano servizio sui tre turni avvicendati richiedenti continuità di presenza (incluse domeniche e giorni festivi), in sostituzione di quanto previsto all'art. 48, parte seconda, del c.c.n.l., tenuto conto della non coincidenza del riposo settimanale con la domenica e del lavoro notturno, è riconosciuta una indennità per lavoro con modalità disagiate pari a Lire 100.000 (centomila) lorde per quattordici mensilità, più Lire 30.000 (trentamila) per ogni turno notturno (dalla 23 alle 7 del mattino) nelle giornate feriali e a lire 50.000 per turno notturno nelle giornate festive.

Ai lavoratori che prestano servizio su due turni avvicendati è riconosciuta una indennità per lavoro con modalità disagiate pari a Lire 50.000 (cinquantamila) lorde per quattordici mensilità.

Un importo pari a Lire 60.000 verrà riconosciuto inoltre ai lavoratori in turno notturno in ognuna delle seguenti giornate : 25 Dicembre, 1 Gennaio, Pasqua, 15 Agosto, 1 maggio.

ART. 12 - CONGEDI

Sarà concesso un congedo retribuito di tre giorni, non computabile nelle ferie annuali, in caso di decesso di ascendente o discendente di primo grado o del coniuge.

Sarà concesso, se richiesto entro dieci giorni dall'evento, un congedo retribuito di un giorno, non computabile nelle ferie annuali, in occasione della nascita dei figli.

ART. 13 - MISSIONI E TRASFERIMENTI

In luogo delle diarie di cui al punto 4) del secondo comma dell'art. 64, seconda parte, del c.c.n.l., verrà corrisposto il rimborso a pié di lista delle spese di vitto e di alloggio sostenute in conformità a criteri di correttezza, congruità ed ordinarietà e secondo le specificazioni eventualmente predeterminate dall'Azienda, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Verrà inoltre corrisposto, ad esclusivo titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili, un importo pari, per ogni giornata lavorativa interamente trascorsa in missione:

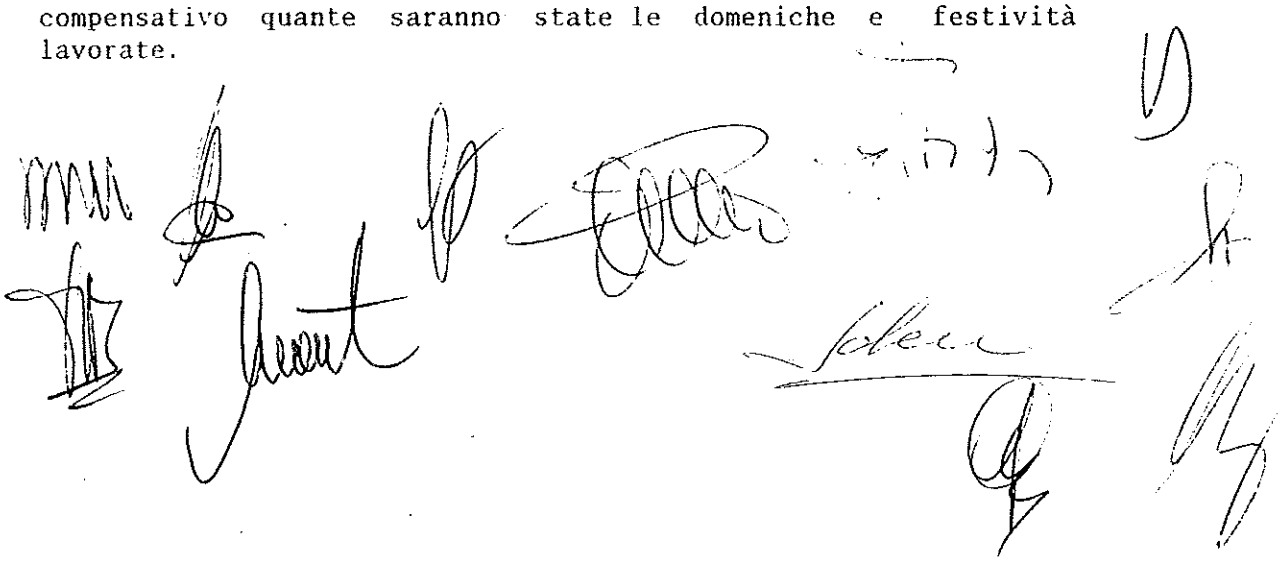
* a Lire 15.000 (quindicimila) per gli impiegati e a Lire 20.000 (ventimila) per i quadri per le missioni nel territorio nazionale;

* a Lire 20.000 (ventimila) per gli impiegati e a Lire 33.000 (trentatremila) per i quadri per le missioni fuori del territorio nazionale.

I viaggi Educational ed i corsi di addestramento non sono considerati missione.

In missione non competerà la retribuzione per prestazioni di lavoro straordinario.

Ai lavoratori impegnati in attività di accompagnamento di gruppi di viaggi organizzati, ai quali sia stato richiesto di prestare la propria opera anche la domenica o durante le festività, verrà riconosciuto il diritto, al rientro dal viaggio, a tante giornate di riposo compensativo quante saranno state le domeniche e festività lavorate.



ART. 14 - USO DI AUTOVETTURA PROPRIA

Al personale che, per lo svolgimento del lavoro, venga autorizzato l'uso dell'autovettura propria, spetta il rimborso chilometrico, basato sulle tariffe ACI aggiornate per una autovettura di fabbricazione nazionale di 1200 cc. ed una percorrenza media annua si km. 15.000.

ART. 15 - INTEGRAZIONE DELL'INDENNITA' DI MALATTIA DELL'INDENNITA' PER INABILITA' TEMPORANEA ASSOLUTA

Le integrazioni delle indennità a carico dell'INPS e dell'INAIL, previste dall'art. 72, comma 1, letter b e dall'art. 74 del c.c.n.l., saranno tali da raggiungere, per tutto il periodo per il quale vi sarà diritto alla conservazione del posto, ai sensi dell'art. 71, comma 1 e dell'art. 73, comma 3, il 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

ART. 16 - SCATTI DI ANZIANITA' (DISPOSIZIONI TRANSITORIE)

L'importo degli scatti maturati, in conformità al contratto collettivo aziendale del 23.7.1986, sino al 31.12.1989, rimane congelato in cifra, per il personale in servizio a quella data, e verrà erogato in lugo dell'imorto degli scatti che sarebbero maturati se fossero stati applicabili i c.c.n.l. per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi (già per i dipendenti da aziende commercali).

Successivamente al 31.12.1989, il personale in servizio a quella data avrà diritto agli scatti che matureranno in applicazione del c.c.n.l., sino al raggiungimento del numero massimo di scatti previsto dal quel contratto.

Al fine di deterimnare la data di maturazione del primo scatto triennale, verrà computata l'anzianità maturata, dall'ultimo scatto biennale e fino al 31.12.1989, riproporzionando il numero dei mesi di anzianità da cadenza biennale a cadenza triennale.

La cifra risultante verrà arrotondata all'unità intera superiore se il primo decimale sarà uguale o superiore a cinque, oppure all'unità inferiore in caso contrario.

ESEMPIO

Data dell'ultimo scatto biennale: 1 maggio 1988;
anzianità maturata dal 1 maggio 1988 al 31 dicembre 1989 pari a 20 mesi;
20 diviso 24 moltiplicato 36 uguale a 29,999 arrotondato a 30;
la data del nuovo scatto triennale sarà il 1 luglio 1990.

Al solo fine del computo del numero di scatti maturati fino al 31.12.1989 si dividerà l'importo congelato per l'importo dello scatto previsto, per il livello di appartenenza, dall'art.90, e successivo accordo del 20 luglio 1989, parte seconda, del c.c.n.l. utilizzando del quoziente solo la cifra intera.

ART. 17 - PRESTAZIONI SOSTITUTIVE DELLA MENSA

Verrà erogato, dal mese di Febbraio 90, per ogni giorno intero di effettiva presenza al lavoro e con esclusione dei giorni trascorsi in missione, un buono pasto.

Il valore del buono pasto sarà di Lire 6.500 (seimilacinquecento) per il periodo compreso tra il 1.2.1990 ed il 31.10.1990.

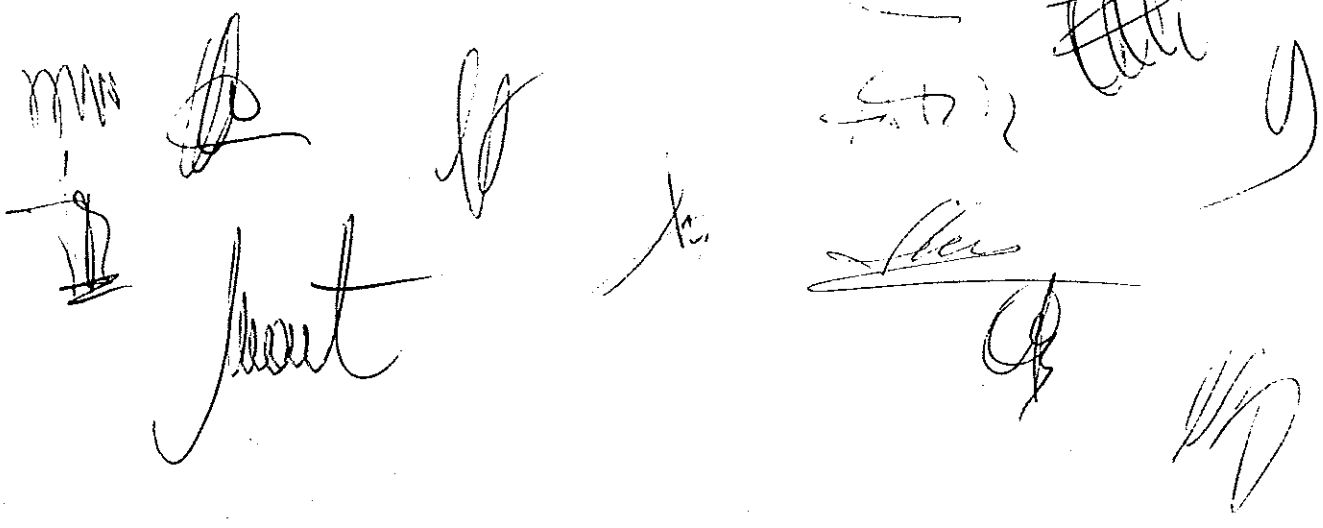
Il valore del buono pasto verrà rivalutato semestralmente, a partire dal 1.11.1990, applicando l'indice in uso per il calcolo dell'indennità di contingenza.

Il valore risultante dal calcolo di cui al precedente comma verrà arrotondato alle 500 Lire superiori od inferiori. L'arrotondamento sarà alle 500 Lire superiori qualora le ultime cifre siano comprese fra le 250 e le 499 oppure fra le 750 e le 999; alle 500 Lire inferiori in caso contrario.

NOTA A VERBALE

I) Il sistema di cui al presente articolo sostituisce integralmente quello dell'art. 46 del c.c.a.l. del 23.7.1986. Per il mese di gennaio '90 verrà invece mantenuta l'erogazione del contributo mensa.

II) La rivalutazione di novembre 1990 terrà conto degli incrementi dell'indice avvenuti nel novembre 1989 e nel maggio 1990.



ART. 18 - PREMIO PRESENZA

Dall'anno 1989 è istituito, in sostituzione del premio di produttività di cui all'Accordo 21 Aprile 1988, un Premio Presenza.

Il premio verrà liquidato nel mese di Marzo dell'anno immediatamente successivo, a partire dal Marzo 1990, ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro; non invece ai dipendenti con contratto a termine.

L'importo massimo del premio sarà quello risultante dalla tabella che segue:

LIVELLO	1989	1990	1991	1992
Quadro S	504,000	672,000	840,000	1,005,000
Quadro	470,000	625,000	780,000	937,000
1	438,000	582,000	728,000	873,000
2	406,000	540,000	677,000	810,000
3 S	377,000	502,000	628,000	751,000
3	348,000	465,000	580,000	692,000
4	300,000	400,000	500,000	600,000
5	270,000	360,000	450,000	541,000
6	244,000	325,000	406,000	486,000

L'importo che spetterà a ciascun dipendente sarà pari all'importo del premio massimo moltiplicato per il rapporto giorni lavorati dal dipendente nell'anno/ giorni di lavoro dell'anno.

Verranno equiparati ai giorni lavorati i giorni di assenza per ferie, per utilizzo di permessi sindacali e periodi di astensione obbligatoria per parto.

Verranno inoltre non conteggiati i giorni di assenza per malattia qualora non superino i cinque nell'anno.

Al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio verrà erogato secondo criteri di proporzionalità.

Per i casi di servizio inferiore all'anno, gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota e con riferimento al rapporto giorni lavorati dal dipendente nel periodo/ giorni di lavoro del periodo.

L'importo del premio di produttività consolidato del 1989 entra a far parte del superminimo individuale.

ART. 19 - UNA TANTUM

In relazione al periodo di carenza contrattuale, a tutto il personale in forza alla data del 1 Gennaio 1990 che abbia almeno 12 mesi di anzianità aziendale, verranno erogati gli importi "una tantum" di cui all'Allegato 1, con il foglio paga di Gennaio 1990.

Per il personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Per i casi di anzianità minore gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota.

Analogamente si procederà per i casi in cui non si sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto.

L'una tantum non verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

Gli importi "una tantum" di cui sopra non saranno utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

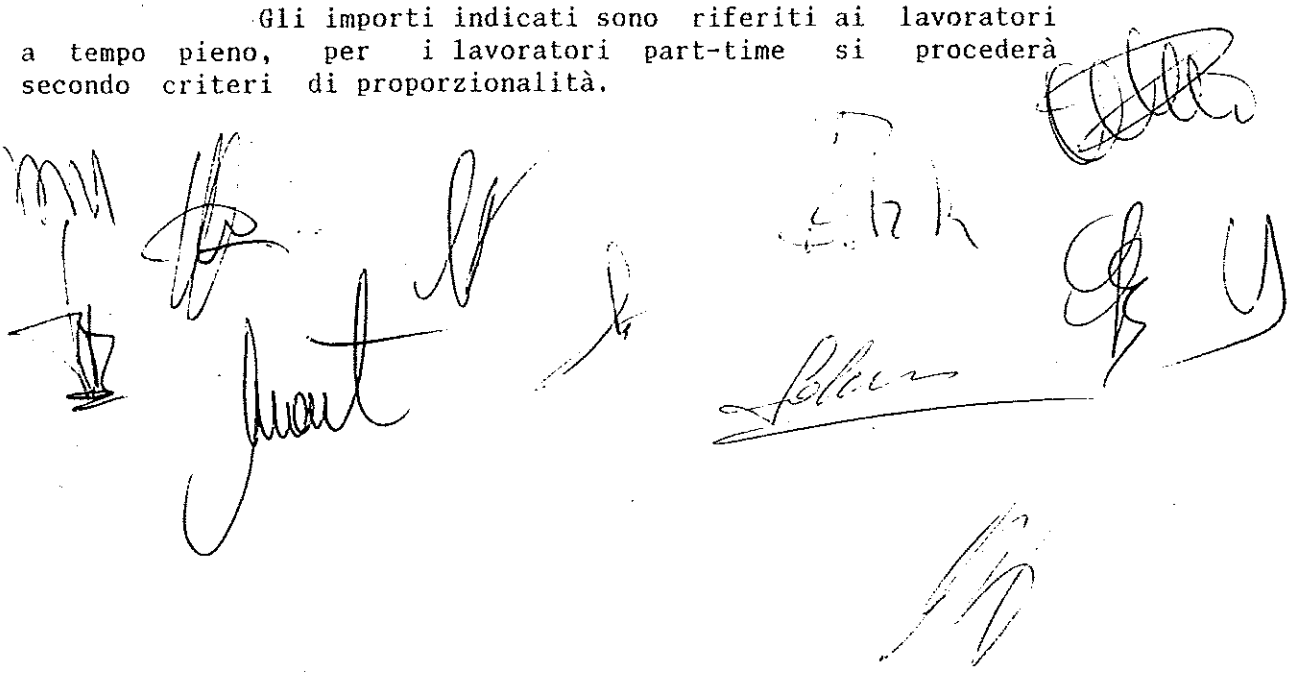
ART. 20 - AUMENTI SALARIALI

A decorrere dalle scadenze indicate le retribuzioni tabellari verranno aumentate dei seguenti importi:

LIVELLI	1 Gen.90	1 Gen.91	1 Ott.91	TOTALE
Quadro S	131,000	83,000	83,000	297,000
Quadro	115,000	72,000	72,000	259,000
1	106,000	67,000	67,000	240,000
2	98,000	62,000	62,000	222,000
3 S	91,000	58,000	58,000	207,000
3	86,000	54,000	54,000	194,000
4	80,000	50,000	50,000	180,000
5	67,000	42,000	42,000	151,000
6	54,000	34,000	34,000	122,000

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo sono concessi in sostituzione di quelli che potranno essere accordati, con decorrenza non successiva al 1.7.1992, dall'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 28.3.1987.

Gli importi indicati sono riferiti ai lavoratori a tempo pieno, per i lavoratori part-time si procederà secondo criteri di proporzionalità.



ART. 21 - SUPERMINIMO COLLETTIVO

A decorrere dal 1 Luglio 1992, le differenze tra i minimi tabellari (paghe base conglobate) in atto in Azienda (specificate nella tabella che segue quale Allegato 2) e le paghe base conglobate in vigore alla data per il c.c.n.l. per dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, saranno considerate Superminimo Collettivo non assorbibile.

Agli effetti del calcolo delle differenze, relativamente ai livelli aziendali quadro super e terzo super, l'elemento di raffronto sarà dato per il livello quadro super (qualora non esistesse alla data) dal valore del minimo tabellare previsto dal c.c.n.l. per il quadro moltiplicato per il rapporto fra il valore del minimo tabellare del livello quadro e quello del livello primo e per il livello terzo super dalla media dei minimi tabellari previsti per il secondo ed il terzo livello.

Stesso metodo di calcolo verrà utilizzato per identificare gli importi per livello degli scatti di anzianità del livello quadro super e terzo super.

ART. 22 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo aziendale entra in vigore immediatamente, con efficacia dal 1 Gennaio 1990 e scadrà il 30 Giugno 1992, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Ove non sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un anno e così di anno in anno.

ALLEGATO 1

UNA TANTUM

LIVELLO	UNA TANTUM
1 S	1,834,000
1	1,614,000
2	1,372,000
3	1,204,000
4	1,120,000
5	938,000

ALLEGATO 2

MINIMI TABELLARI

LIVELLO	dal 1 Gen. 90	dal 1 Gen. 91	dal 1 Ott. 91
Quadro S	1,105,000	1,188,000	1,271,000
Quadro	966,000	1,038,000	1,110,000
1	894,000	961,000	1,028,000
2	823,000	885,000	947,000
3 S	772,500	830,500	888,500
3	724,000	778,000	832,000
4	670,000	720,000	770,000
5	563,000	605,000	647,000
6	454,000	488,000	522,000

ALLEGATO 3

SCATTI DI ANZIANITA'

LIVELLI	
Quadri S	52,910
Quadri	49,300
1	48,100
2	44,200
3 S	43,350
3	42,500
4	40,000
5	39,300
6	38,200

