IPOTESI DI ACCORDO

L'anno 1988, il giorno 15 del mese di dicembre in Roma

TRA

la Società Generale Supermercati rappresentata dai Sigg. Riccardo Tamburini, Giancarlo Mancini, Franco Manzuoli, Sergio Penna, Marco Jesi, Luigi Levati, Giacomo Gandolfi, Fabio Civardi

E le OO.SS. nazionali rappresentate da:

P/FILCAMS-CGIL dal Sig. Roberto Di Gioacchino - Segretario Generale Aggiunto

P/FISASCAT-CISL dalla Sig.ra Maria Pantile - Segretaria Nazionale

P/UILTuCS-UIL dal Sig. Renzo Canella - Segretario Nazionale

unitamente alla Commissione Contrattuale Sindacale costituita in rappresentanza delle OO.SS. Regionali/Territoriali interessate nelle persone dei Sigg.:

- Giannessi, Pezzotti, De Rossi, Stornaiuolo, Fuiano
- Meniconi, Varriale, Battaglia, Sabatella, Villa
- D'Amico, Franzoni, Celentano, Scardaone, La Caita

presente il Coordinamento Nazionale dei delegati FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL

Si è stipulato il presente Accordo Integrativo Aziendale che rinnova quello del 30/4/1985.

SVILUPPO - STRATEGIE - OCCUPAZIONE

Nel corso dell'incontro con la Finanziaria S.M.E. 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 é 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 supermercato" 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 razionalizzazione 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 impegnati 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 inoltre 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 prosieguo 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).

Infine 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.

RELAZIONI SINDACALI

In un'ottica di consolidare e migliorare un clima positivo e costruttivo, le parti si danno atto e concordano che la corretta applicazione del presente Accordo e degli obiettivi comunemente definiti 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, 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, oltrechè su specifiche richieste di una delle parti, secondo le modalità e criteri di seguito definiti anche al fine di realizzare intese sulle materie previste.

- 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, 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 d'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'A.I.A. 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 C.E.E. sia sul piano preventivo che su quello degli interventi a fronte di eventuali effetti negativi sulla salute e sull'integrità psico-fisica 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 dall'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 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 psico-fisica 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.

MERCATO DEL LAVORO

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 C.F.L. 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.

A)- **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. n° 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.

B) - **Contratti di Formazione lavoro**

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 1.500 assunzioni con C.F.L..

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 C.F.L. 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 C.F.L. 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 C.F.L. 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 dall'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 C.F.L. 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 C.F.L. alla luce delle evoluzioni legislative che si dovessero verificare in materia.

C) - **Lavoro a tempo parziale**

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 C.C.N.L., con le modalità e i criteri previsti dai precedenti Accordi Integrativi 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 oraria di fatto liquidata mensilmente, mentre l'indennità di fine rapporto maturata sulle ore supplementari sarà corrisposta a cessazione del rapporto.

FORMAZIONE / RIQUALIFICAZIONE

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.

AZIONI POSITIVE - PARI OPPORTUNITA'

Con riferimento all'art.7 comma 1 del vigente C.C.N.L. 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.

M. Paulis

GRUPPI DI QUALITA'

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.

M. Paoletti

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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 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 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.

M. Panti

Nei confronti territoriali sull'organizzazione del lavoro le parti, in virtù di quanto già convenuto nell'A.I.A. 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 di Lavoro, ai fini del passaggio in iter fino al 4° livello extra.

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.

ORARIO DI LAVORO

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 delle reti 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, a dare attuazione evolutiva a quanto previsto all'articolo 4 punto 2 A - dell'A.I.A. 30/4/1985 e all'art. 2 dell'Accordo 21/9/1987.

3 A) 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 annua 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

3 B) 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 C.C.N.L. 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 3 A e 3 B si sostituiscono l'art. 4 punto 2/A dell'A.I.A. 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 C.C.N.L.: 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 C.C.N.L. si riconferma che la prestazione straordinaria decorrerà dalla 38a ora.

AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE

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.

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.

CURE TERMALI

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 dell'I.N.P.S. 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.

RINNOVO LIBRETTI SANITARI

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 dipendenti interessati, l'azienda consentirà il recupero del tempo di lavoro non effettuato a fronte di tale adempimento.

2 H

PULIZIE

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'A.I.A. 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 conferma quanto previsto dall'A.I.A. 30/4/1985, con particolare riferimento all'art. 5 lett. C-D unitamente a quanto previsto dal presente Accordo nella declaratoria che istitutisce la figura professionale dell'addetto al reparto prodotti ittici.

Sempre per questi reparti si conviene invece che la pulizia periodica di sgrassaggio del pavimento verrà effettuata di massima ogni 15 giorni dalla impresa di pulizia.

MENSE

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.

VESTIARIO

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 di sanificazione.

1. SALARIO E PRODUTTIVITA'

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 Lire 560.000 lorde (cinquecentosessantamila), in funzione di tanti dodicesimi maturati a valere dall'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 Lire 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'A.I.A. 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 A.I.A.

1.C - **Quote retributive per obiettivi**

Nel considerare le motivazioni di cui all'art. 6 (Salario e Produttività) dell'A.I.A. 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 annuo in corso**
fatturato annuo 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 I.V.A. e depurati del tasso d'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 I.V.A. 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 figure del gestore, vice-gestore e dell'eventuale allievo vice-gestore.

1.C.a) - **Quota retributiva per obiettivi aziendale**
(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 e 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 alla 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 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 0,49%	195.000	240.000	240.000
da 0,50% a 0,99%	215.000	290.000	290.000
oltre 0,99%	235.000	340.000	340.000

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

1.C.b. - <u>Ulteriore quota retributiva per obiettivi di SM</u>

Ai dipendenti del singolo supermercato facente parte della "parità" che abbia eguagliato o superato il risultato medio aziendale, sempre che detto risultato aziendale 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.C.a).(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.C.c) **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 tra 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 sotto indicate, semprechè 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 CE.DI.) 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'A.I.A. 30/4/1985.

Il personale assunto successivamente alla stipula del presente Accordo maturerà il diritto ai trattamenti di cui ai punti 1.B. e 1.C. con gli stessi criteri e modalità di cui all'art. 6 comma F dell'A.I.A. 1985.

Quanto definito in materia di quote di retribuzione legate ad obiettivi sostituisce in toto i precedenti meccanismi di incentivazione previsti dall'A.I.A. 30/4/1985 che pertanto non produrranno più alcun effetto a partire dall'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'A.I.A. 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.C.a e 1.C.b) 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'articolo 1.C.b 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.C.a), 1.C.b), 1C.c.) erogati in applicazione del presente Accordo sono esclusi dal calcolo del Trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2.120 c.c., 2° comma, come modificato dalla legge 20/5/1982 n° 297.

INDENNITA' DISAGIO

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.

QUADRI

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 C.C.N.L., 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 C.C.N.L. (polizze assicurative, assistenza legale, assicurazione contro i rischi di responsabilità); al riguardo l'azienda fornirà alle OO.SS. la adeguata documentazione attestante tale adempimento.

- INDENNITA' DI FUNZIONE

L'indennità di funzione per i Quadri di cui all'art. 10 titolo 2° del vigente C.C.N.L. sarà, a partire dall'1/1/1989, pari a Lire 210.000 lorde mensili per 14 mensilità in quanto determinata, oltre che da Lire 60.000 mensili 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'accordo integrativo aziendale del 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 lorde 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'A.I.A. 1981 sotto riportato:

Le parti convengono che i trasferimenti non temporanei dei quadri debbano avvenire, fatto salvo quanto previsti 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".

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 E.D.P.
- Responsabile di deposito scatolame principale
- Capo ufficio controllo fornitori
- Responsabile addestramento vendite

PRIMI LIVELLI

- Indennità di professionalità

La indennità di professionalità di Lire 100.000 mensili lorde, definita con l'A.I.A. 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 A.P.A. eventualmente esistenti.

SQUADRE INVENTARIALI, CONTROLLO AMMINISTRATIVO MERCI, ANTITACCHEGGIO

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.

DECLARATORIA PROFESSIONALE DELLO SPECIALISTA PESCE-

INDENNITA'

Lavoratori in possesso di adeguate conoscenze merceologiche relative ai prodotti ittici (pesce, molluschi, crostacei, etc.) e dei problemi connessi con la loro gestione (individuazione freschezza, metodi di conservazione etc.) 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 etc.
- 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.

INDENNITA':

Al personale di cui sopra in forza alla data della 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 2° tranche.

Le tranches di indennità prevista per lo specialista pesce sono uguali anche per il capo reparto.

RIVALUTAZIONE INDENNITA' GASTRONOMO

Al personale in forza alla data di stipula del presente accordo che svolga l'insieme delle mansioni di cui alla declaratoria D art. 5 A.I.A. 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 verbale

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

RIVALUTAZIONE INDENNITA' MACELLAIO SPECIALIZZATO PROVETTO

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 A.I.A. 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 tale indennità in ragione di Lire 10.000 mensili lorde per dodici mensilità.

Per il personale nuovo assunto il meccanismo di indennità sarà il seguente:

A) Lire 30.000 dopo dodici mesi dalla data di assunzione

B) Lire 20.000 dopo ventiquattro mesi dalla data di assunzione

C) Lire 10.000 dopo trentasei mesi dalla data di assunzione

Le tranches di indennità previste per il macellaio specializzato provetto sono uguali anche per il capo reparto.

MANUTENTORI

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, semprechè l'anzianità nella mansione non sia inferiore a 18 mesi dalla data sopra indicata.

PERIODO DI COMPORTO

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.

CHIARIMENTO A VERBALE

1 - 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.

2 - Tutti gli importi derivati dal presente Accordo si intendono al lordo delle ritenute di legge.

DECORRENZA E DURATA

L' Accordo Integrativo Aziendale scadrà il 30/6/1991. Ove non sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, la presente intesa si intenderà rinnovata per un anno e così di anno in anno.

Le parti convengono, infine, che per tutto quanto non previsto dal presente Accordo si farà riferimento per le specifiche materie a quanto già convenuto nei precedenti accordi integrativi aziendali e nel vigente C.C.N.L.

M. Paulillo

TABELLA N°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 N° 2

PREMIO AZIENDALE (SUPERMERCATI - DEPOSITI -SEDI)

LIVELLO CONTRATT.	IMPORTO A.I.A.1985	VARIAZIONI				IMPORTO A REGIME
		DAL 1/1/89	DAL 1/7/89	DAL 1/1/90	DAL 1/6/91	
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 N° 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 sottoindicati:

	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 N° 4

Quota retributiva per obiettivi aziendali

- Parametri considerati:

a) fatturato anno in corso
fatturato anno base 1987

fatturato anno in corso
organico medio anno in corso
b) ==========
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 lordi annui sottoelencati:

	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 N° 5

Quota retributiva per obiettivi aziendali

- Parametri considerati:

a) fatturato anno in corso
fatturato anno base 1987

fatturato anno in corso
organico medio anno in corso
b) ==========
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 lordi annui sottoelencati:

	ANNO 1989	ANNO 1990	ANNO 1991
da 0% a 0,49%	195.000	240.000	240.000
da 0,50% a 0,99%	215.000	290.000	290.000
oltre 0,99%	235.000	340.000	340.000

TABELLA N° 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 N°7/A

Ulteriore quota retributiva per obiettivi di Deposito

- Parametri considerati:

a) N°dei Supermercati espressi in percentuale (uguali o superiori al 50%) rientrati 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 fra 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)

Segue TABELLA N°7/B

a) Se i parametri a) e b) riferiti all'anno base (1987) 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).