CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

.. .. 1989

Il 16 - 2 ..... 1989 in Varedo

tra

EUROMERCATO S.p.A.

rappresentata dal Presidente dr Carlo Orlandini, e dai Sigg. Giovanni Chiaese, Michele Rapisarda, Aldo Bartocetti, Dino Cantini, Elvio Cromide, Domenico Moscato, con l'assistenza del dr Marco Romani.

e

la FILCAMS - C.G.I.L. rappresentata da LUIGI PIACENTI GIOVANNI FLORIO - ALFONSO ARGENI -

la FISASCAT - C.I.S.L. rappresentata da ANGELO BUTTARELLI ALESSANDRO VILLA - MARIA LA SALANDRA - SANDRO VARRIALE

la UILTUCS - U.I.L. rappresentata da GIOVANNI GAZZO BRUNETTO BOCO - PAOLO PONA

Con la partecipazione dei Consigli d'Azienda di Assago, Carugate e Paderno e della R.S.A. di Casoria.

Si è stipulato il presente Contratto Integrativo Aziendale

RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Le Parti riconfermano il modello di relazioni sindacali sviluppatosi in Euromercato che ha consentito di consolidare un, clima di reciproca correttezza teso al conseguimento di obiettivi aziendali attraverso anche un processo di informazioni/comunicazioni a due vie ai vari livelli.

In particolare si riconferma come essenziale il principio di relazioni basato sullo scambio preventivo e reciproco delle informazioni sulle principali materie, ciascuno nella propria sfera di responsabilità.

Si riconosce altresì che ogni modello di relazioni deve adeguarsi all'evolversi degli scenari socioeconomici interni ed esterni all'Azienda.

In tale spirito le Parti ribadiscono di privilegiare la sede sindacale per la composizione di ogni controversia individuale e/o collettiva riguardante l'interpretazione e l'applicazione di norme contrattuali a validità nazionale e/o locale.

Fermo restando quanto sopra si conviene:

A livello nazionale compete:

- Informazioni sulle politiche generali della Società, sulle politiche commerciali e di sviluppo, con riferimento anche all'occupazione, nonché sulle tendenze in tema di innovazioni tecnologiche.

- Verifica e confronto in materia di:

  - Criteri dell'organizzazione del lavoro
  - Trattamenti economici/retributivi integrativi
  - Ogni altro argomento demandato alla contrattazione integrativa dall'art.17 prima parte del vigente C.C.N.L. e qui non espressamente citata.

A livello territoriale/regionale compete:

- Verifica e confronto sull'applicazione della normativa in tema di orari commerciali (proroghe, deroghe e sperimentazioni)
- Forme di flessibilità anche con riferimento alla gestione degli orari e all'impiego delle risorse umane

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

.. .. 1989

Il 16 - 2 ..... 1989 in Varedo

tra

EUROMERCATO S.p.A.

rappresentata dal Presidente dr Carlo Orlandini, e dai Sigg. Giovanni Chiaese, Michele Rapisarda, Aldo Bartocetti, Dino Cantini, Elvio Cromide, Domenico Moscato, con l'assistenza del dr Marco Romani.

e

la FILCAMS - C.G.I.L. rappresentata da LUIGI PIACENTI GIOVANNI FLORIO - ALFONSO ARGIENI -

la FISASCAT - C.I.S.L. rappresentata da ANGELO BUTTARELLI ALESSANDRO VILLA - MARIA LA SALANDRA - SANDRO VARRIALE

la UILTUCS - U.I.L. rappresentata da GIOVANNI GAZZO BRUNETTO BOCO - PAOLO PONA

Con la partecipazione dei Consigli d'Azienda di Assago, Carugate e Paderno e della R.S.A. di Casoria.

Si è stipulato il presente Contratto Integrativo Aziendale

RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Le Parti riconfermano il modello di relazioni sindacali sviluppatosi in Euromercato che ha consentito di consolidare un, clima di reciproca correttezza teso al conseguimento di obiettivi aziendali attraverso anche un processo di informazioni/comunicazioni a due vie ai vari livelli.

In particolare si riconferma come essenziale il principio di relazioni basato sullo scambio preventivo e reciproco delle informazioni sulle principali materie, ciascuno nella propria sfera di responsabilità.

Si riconosce altresì che ogni modello di relazioni deve adeguarsi all'evolversi degli scenari socioeconomici interni ed esterni all'Azienda.

In tale spirito le Parti ribadiscono di privilegiare la sede sindacale per la composizione di ogni controversia individuale e/o collettiva riguardante l'interpretazione e l'applicazione di norme contrattuali a validità nazionale e/o locale.

Fermo restando quanto sopra si conviene:

A livello nazionale compete:

- Informazioni sulle politiche generali della Società, sulle politiche commerciali e di sviluppo, con riferimento anche all'occupazione, nonché sulle tendenze in tema di innovazioni tecnologiche.

- Verifica e confronto in materia di:

  - Criteri dell'organizzazione del lavoro
  - Trattamenti economici/retributivi integrativi
  - Ogni altro argomento demandato alla contrattazione integrativa dall'art.17 prima parte del vigente C.C.N.L. e qui non espressamente citata.

A livello territoriale/regionale compete:

- Verifica e confronto sull'applicazione della normativa in tema di orari commerciali (proroghe, deroghe e sperimentazioni)
- Forme di flessibilità anche con riferimento alla gestione degli orari e all'impiego delle risorse umane

- Applicazione a tale livello della normativa in materia di mercato del lavoro (Legge 863/84 - Legge 56/87).

A livello di Magazzino compete:

- Informazioni sull'andamento commerciale ed economico-gestionale dell'unità produttiva.

- Verifica e confronto sull'applicazione dei criteri dell'organizzazione del lavoro definiti a livello nazionale in rapporto alle specificità delle unità.

- Verifica e confronto sull'utilizzo delle varie forme di flessibilità definite a livello nazionale in coerenza anche con quanto previsto nei precedenti contratti integrativi aziendali nazionali.

MERCATO DEL LAVORO

- Le Parti nell'intento di sottolineare l'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo della Società, con particolare riguardo ai programmi di sviluppo territoriale, dei livelli occupazionali e alla protrazione degli orari commerciali, hanno esaminato la problematica inerente l'accesso al lavoro.

Pertanto :

- considerato quanto sottoscritto nella premessa al C.C.N.L. di lavoro per i dipendenti da Aziende del terziario: distribuzione e servizi del 28/3/1987, relativo al ruolo delle relazioni sindacali con riferimento anche al tema occupazionale

- considerate le ragioni di innovazione che caratterizzano complessivamente il mercato del lavoro, avuto riguardo all'evoluzione tecnologica e alle necessità organizzative, al mutamento delle propensioni dei soggetti coinvolti, ai contenuti di professionalità e alle relative esigenze in materia di formazione e qualificazione professionale

convengono di procedere ad incontri di verifica delle opportunità e soluzioni in materia di accesso al lavoro con particolare riguardo a:

FORMAZIONE E LAVORO

CONVENZIONI/PROGRAMMA DI ASSUNZIONI (ai sensi dell'art. 17 della Legge 28/2/1987 n.56)

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

Ogni soluzione sarà valutata con particolare attenzione alle iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, alle problematiche inerenti l'occupazione dei giovani e l'occupazione femminile, ~~e ciò in relazione alla parità di opportunità uomo donna~~.

Le soluzioni adottate in materia di assunzioni saranno tese a consentire l'ottimale gestione delle flessibilità nell'impiego del personale, in funzione delle particolari esigenze del settore per migliorare il servizio alla clientela e consentiranno la riduzione del ricorso al lavoro straordinario.

L'insieme delle verifiche e delle iniziative in materia di accesso al lavoro saranno peraltro coordinate con le azioni che entrambe le Parti sono nel contempo tenute a svolgere in relazione alla stessa materia in applicazione del C.C.N.L. 28/3/1987, e della Legge 28/2/1987 n.56.

AZIONI POSITIVE

Con riferimento all'art.2 comma 1 del vigente C.C.N.L. e in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE/84, le Parti convengono che sia costituito a livello nazionale un gruppo di lavoro con il compito di proporre alla valutazione delle Parti stesse un progetto di azioni positive per l'occupazione femminile relativo a modalità di accesso e di sviluppo della professionalità.
Il gruppo di lavoro sarà formato da tre rappresentanti per ciascuna delle Parti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti convengono che l'organizzazione del lavoro deve essere funzionale al miglioramento della qualità globale del servizio offerto alla clientela, nonché al miglioramento delle condizioni di lavoro e al consolidamento dell'occupazione.

In tale ottica l'organizzazione del lavoro avrà come obiettivo tendenziale il progressivo consolidamento delle ore lavorate (part-time e ore supplementari) attraverso:

- calendario aperture/manifestazioni
- pianificazione delle ore di prestazione necessarie alle casse e ai dipartimenti
- riduzione delle ore supplementari e straordinarie
- individuazione di moduli di orario di lavoro e relative dislocazioni
- mobilità programmata (anche per rientro P.T./F.T.)
- pianificazione ferie e permessi
- pianificazione programmi di formazione
- ricorso ai contratti a T.D. ex Legge 56/87
- turni di lavoro e relativi criteri di avvicendamento

In relazione a quanto sopra e fermo restando quanto già previsto in materia dai precedenti C.I.A., a livello di Magazzino le Parti procederanno alle verifiche e confronti per l'applicazione dei criteri dell'organizzazione del lavoro individuati nel presente accordo definendo, in rapporto alle specificità locali e alle peculiarità del Magazzino, apposite intese.

L'organizzazione del lavoro si incentrerà sulle seguenti azioni e criteri:

AMPLIAMENTO UTILIZZO IMPIANTI

- Ridefinizione degli orari di inizio e termine delle attività lavorative in funzione degli orari commerciali (apertura e chiusura della vendita al pubblico)

RIPIANAMENTO

- Revisione dell'attuale distribuzione delle persone in ragione del maggior utilizzo degli impianti, secondo le specificità tecnico/organizzative individuate dalla ~~Direzione dei diversi Magazzini~~.

MOBILITA'

- Movimenti di persone all'interno del Magazzino, con soluzioni programmate in ragione di mutamenti strutturali, anche non definitivi, comunque prevedibili.

INTERCAMBIABILITA'

- ~~Movimenti di persone all'interno del Magazzino per necessità di prestazioni temporanee e non prevedibili.~~

In relazione ai mutamenti di carattere strutturale derivanti anche da necessità e/o opportunità produttive-gestionali e da introduzione di tecnologie innovative, previa verifica e confronto tra le Parti, si potrà ricorrere, con soluzioni programmate, ad ulteriori processi di mobilità.

In relazione all'ampliamento dell'utilizzo impianti si prevede un arco orario con inizio alle ore 6.00 e termine alle ore 23.00.

All'interno di tale arco orario le Parti procederanno nei singoli Magazzini a definire orari di lavoro tenendo conto delle specificità operative e locali, al fine del conseguimento di obiettivi produttivi e di consolidamento dell'occupazione.

Tenuto conto della articolazione delle unità produttive nel territorio e della conseguente necessità di coordinamento nella fase applicativa di quanto previsto al presente titolo, si conviene che in sede di prima applicazione i C.D.A. e le R.S.A. unitamente alle Strutture Territoriali delle OO.SS. si incontreranno con l'Azienda per la piena ed armonica attuazione delle intese raggiunte, sui criteri generali delle O.O.C.

All'interno di detto arco orario si conviene che per le prestazioni effettuate, in turni regolari di servizio, nella fascia oraria compresa tra le ore 21.00 e le ore 7.00 verrà corrisposta, con decorrenza dal 1/3/1989 una maggiorazione, a titolo di "indennità di disagio", pari al 15% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.91, Seconda Parte del vigente C.C.N.L.

Tale maggiorazione non è cumulabile con le altre maggiorazioni previste dall'art.43, Seconda Parte del vigente C.C.N.L., ed assorbe e sostituisce ogni precedente trattamento in atto per le prestazione effettuate in detti orari; tale maggiorazione non viene corrisposta al personale di cui all'art.34 Seconda Parte del vigente C.C.N.L.

PART-TIME

Fermo restando quanto previsto al titolo VII del vigente C.C.N.L., le Parti convengono che il lavoro a tempo parziale rappresenta insieme uno strumento di flessibilità ed una forma di contratto di lavoro che può rispondere ad esigenze individuali dei lavoratori.

Il raggiungimento di un equilibrato rapporto tra contratti di lavoro a tempo pieno e contratti di lavoro a part-time si attuerà anche con il progressivo consolidamento delle prestazioni supplementari e/o straordinarie, attraverso trasformazioni di contratti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, nel rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa di legge e del C.C.N.L.

Con riferimento a quanto previsto dalla Legge n.863 del 19/12/1984 è ammesso il ricorso alle prestazioni supplementari del personale con contratto di lavoro a part-time per conferire all'organizzazione del lavoro l'elasticità necessaria per sopperire all'andamento non uniforme dei flussi di vendita e della clientela.

Le Parti periodicamente verificheranno l'andamento del lavoro straordinario e delle ore supplementari anche ai fini di valutarne la rispondenza ai requisiti indicati di eccezionalità.

ACCORDO AZIENDALE PER LA REGOLAMENTAZIONE

DEL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

(Legge 19 dicembre 1984 n° 863)

Il 16 febbraio 1989 in Varedo

tra

EUROMERCATO S.p.A. rappresentata dal Direttore del Personale Giovanni Chiaese

e

la FILCAMS - C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Nazionale Luigi Piacenti

la FISASCAT - C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Nazionale Angelo Buttarelli

la UILTUCS - U.I.L. rappresentata dal Segretario Nazionale Giovanni Gazzo

si conviene quanto segue:

Le Parti ravvisano nel contratto di formazione e lavoro lo strumento ottimale per favorire l'inserimento di giovani in azienda secondo quanto già previsto e concordato al titolo "Mercato del Lavoro" del C.I.A. 1989.

PROGRAMMA DI ASSUNZIONI

L' Azienda prevede di attivare nel periodo 1/3/1989 - 31/1/1992 n° 350 contratti di formazione e lavoro, della durata di 24 mesi, secondo il programma di seguito specificato:

Per la definizione dell'articolazione e della dinamica del programma si procederà a verifiche e confronti annuali a livello territoriale.

Il previsto programma di assunzioni si riferisce alle figure professionali:

- Addetto Ipermercato
- Contabile d'ordine
- Operatore Meccanografico
- Sorvegliante

Per dette qualifiche l'inquadramento d'ingresso viene concordemente definito al V° livello, per i primi 18 mesi, e al IV° livello, successivamente, del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi.

L'inquadramento finale, da conseguire al termine del contratto di formazione e lavoro, viene concordemente definito al IV° livello.

L'Azienda stipulerà i contratti di formazione e lavoro in qualsiasi momento dell'anno nel rispetto del programma e delle verifiche relative.

L'attuazione di detto progetto non limiterà peraltro lo sviluppo professionale del personale già in servizio.

Dopo la qualificazione i giovani saranno inseriti nel programma di formazione permanente già in atto per tutto il personale dell'Azienda.

L'inserimento e la formazione dei giovani di cui al presente accordo avverrà secondo il seguente programma:

PROGRAMMA DI FORMAZIONE

L'assunzione dei giovani è finalizzata all'acquisizione di formazione teorica e tecnico-pratica, attraverso l'inserimento nell'attività lavorativa per l'arricchimento delle conoscenze necessarie alla qualificazione professionale.

I giovani frequenteranno corsi di formazione teorica, secondo i programmi di seguito specificati (Corso Base e Corsi di Orientamento) ed effettueranno addestramento tecnico-pratico presso i Magazzini della Società.

CORSO BASE (All. 1)
(unico per i 4 progetti/qualificazioni)

Nozioni generali su: Settore, Azienda, Personale, Attività commerciale, Amministrazione, Organizzazione.

DURATA : 2 settimane ore 60

DOCENTI : Dirigenti e Quadri Euromercato
Esperti esterni alla Società

CORSI DI ORIENTAMENTO (All. 2 - 3 - 4 - 5)
(differenziati per i 4 progetti/qualificazioni)

Nozioni specialistiche per le diverse qualifiche.

DURATA : 2 settimane ore 60

DOCENTI : Dirigenti e Quadri Euromercato
Esperti esterni alla Società

L'addestramento tecnico pratico sarà realizzato sotto la guida del Responsabile dell'unità in cui è inserito il giovane o di persona da questi delegato.

Il trattamento economico da applicarsi ai giovani assunti con contratto F/L di cui al presente accordo, sarà quello previsto ai punti A - B - C - D dell'art.91 del C.C.N.L. 28/3/87, riferito al V° livello, con esclusione quindi di ogni altro elemento mensile e/o annuo concordato in sede aziendale.

Ai giovani con contratto di F/L dal compimento del 12° mese di anzianità decorrerà il diritto alla maturazione del premio di produttività; agli stessi giovani dopo 18 mesi di anzianità verrà riconosciuta la retribuzione tabellare del IV° livello ai soli fini economici.

Nella richiesta di nulla-osta agli Uffici di Collocamento si dovrà dichiarare:

- n° dei contratti di formazione e lavoro programmati nell'anno suddivisi per qualifica professionale
- n° dei contratti già stipulati relativi al suddetto programma
- n° dei contratti dei quali si richiede il nulla-osta
- indicazione del progetto standard di formazione
- livello di assunzione
- qualifica professionale e livello definitivo
- durata del contratto.

I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati all'atto dell'assunzione e a cura dell'Azienda all'Ispettorato Provinciale del Lavoro territorialmente competente.
Copia del presente accordo verrà notificato a cura delle Parti agli Uffici Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione, nonché Uffici di Collocamento territorialmente competenti per il rilascio immediato del nulla-osta alle assunzioni.

Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'Azienda è tenuta ad attestare agli Uffici di Collocamento territorialmente competenti l'attività svolta e dei risultati formativi conseguiti.

L'Azienda comunicherà con cadenza annuale alle Organizzazioni Sindacali lo stato di attuazione del Progetto oggetto del presente accordo; tenendo particolarmente in conto che il ricorso all'Istituto del contratto di F/L ha consentito dal 1985 ad oggi l'attivazione di oltre 500 rapporti di lavoro e che la maggior parte di questi ha potuto positivamente evolversi con la conferma in servizio a tempo indeterminato, le Parti, nelle occasioni periodiche di valutazione, verificheranno in particolar modo le condizioni che consentano la conversione del rapporto di lavoro ai sensi dell'Art.3, Par.11, della Legge 863, 19/12/1984.

EUROMERCATO S.p.A.

OO.SS.

Varedo li 16/2/89

CORSO BASE

IL COMMERCIO

- Forme di distribuzione commerciale
- La Grande Distribuzione
- Gli Ipermercati e i Centri Commerciali

EUROMERCATO

- Cenni storici
- I principi
- La struttura
- L'organizzazione

PERSONALE

- Il rapporto di lavoro (principali norme di Legge e di contratto)
- Il contratto di formazione e lavoro
- La busta paga
- Il regolamento aziendale
- Prevenzioni infortuni - norme di sicurezza

COMMERCIALE

- L'assortimento (struttura e composizione)
- Le fonti di acquisto e di approvvigionamento
- Le collezioni
- Il flusso delle merci:
  - l'ordine
  - il ricevimento

AMMINISTRAZIONE

- Lo stoccaggio
- Il rifornimento
- La vendita
- L'incasso
- Il versamento

ORGANIZZAZIONE

- L'organizzazione del lavoro

All. 2

CORSO DI ORIENTAMENTO: ADDETTO IPERMERCATO

PERSONALE

- Il rapporto di lavoro
- Il C.C.N.L. e il Contratto Integrativo Aziendale
- Il regolamento Aziendale

COMMERCIALE

- Merceologia (cenni generali)
- Conoscenza della clientela
- L'atto di acquisto
- I fattori che influiscono sul comportamento del cliente
- Il lay-out dei prodotti sul punto di vendita
- Il rifornimento del lineare
- Il display
- Le promozioni
- Le Manifestazioni Euromercato

CORSO DI ORIENTAMENTO: CONTABILE D'ORDINE

PERSONALE

- Il rapporto di lavoro
- Il C.C.N.L. e il Contratto Integrativo Aziendale
- Il Regolamento Aziendale

AMMINISTRAZIONE

- Il tableau de bord
- Nozioni di base di contabilità generale
- Nozioni di base di contabilità analitica
- Nozioni di base di contabilità fornitori
- Utilizzo di terminali per la gestione delle procedure

CORSO DI ORIENTAMENTO: OPERATORE MECCANOGRAFICO

PERSONALE

- Il rapporto di lavoro
- Il C.C.N.L. e il Contratto Integrativo Aziendale
- Il Regolamento Aziendale

SISTEMI INFORMATIVI

- Il sistema informativo aziendale
- Introduzione al sistema operativo
- Gestione delle procedure operative
- Gestione degli OUTPUT

CORSO DI ORIENTAMENTO: SORVEGLIANTE

PERSONALE

- Il rapporto di lavoro
- Il C.C.N.L. e il Contratto Integrativo Aziendale
- Il Regolamento Aziendale

COMMERCIALE

AMMINISTRAZIONE

TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

A C C O R D O

ex art. 23 L.56/87

Il 16 febbraio 1989 in Varedo

tra

EUROMERCATO S.p.A. rappresentata dal Direttore del Personale Giovanni Chiaese

e

la FILCAMS - C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Nazionale Luigi Piacenti

la FISASCAT - C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Nazionale Angelo Buttarelli

la UILTUCS - U.I.L. rappresentata dal Segretario Nazionale Giovanni Gazzo

si conviene quanto segue:

Nell'ambito della ricerca di strumenti adeguati alle esigenze poste dal mercato e dalle caratteristiche dell'attività, anche attraverso una flessibilità degli organici in rapporto alle reali esigenze tale da evitare e/o contenere il ricorso al lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 23 della Legge 56/1987 e dell'articolo 17 Prima Parte del vigente C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende del terziario: distribuzione e servizi, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della Legge 230/62 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dell'articolo 8 bis Decreto Legge 17/83 convertito in Legge 79/83, la stipulazione dei contratti di lavoro a termine è consentita nella seguente ipotesi, in relazione alle particolari esigenze organizzative e al fine di evitare carenze nel servizio alla clientela:

- per far fronte alle esigenze stagionali connesse al periodo estivo, alle esigenze di programmazione del periodo annuale di ferie (previsto dagli articoli 50 e 52 Seconda Parte del vigente C.C.N.L.) alla Manifestazione Anniversario, nel periodo compreso dal 1° giugno al 15 ottobre.

SALARIO E PRODUTTIVITA'

Le Parti convengono di definire per il 1988 il premio di partecipazione spettante in applicazione del C.I.A. 9/2/1985 nelle misure di seguito specificate da valere per tutte le unità:

Quadri e 1°	3.450.000 =
Livello 2°	3.138.000 =
Livello 3°	2.982.000 =
Livello 4°/5°/7°	2.800.000 =

Detti importi verranno erogati con le modalità previste dal regolamento del premio di partecipazione del C.I.A. 9/2/85 al personale in forza alla data del 28/2/89 in quanto di competenza.

Le Parti convengono e concordano che detti importi sono esclusi dal calcolo del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'articolo 2120 c.c., 2° comma, come modificato dalla Legge 20/5/1982 n°297.

Con la corresponsione del premio, così come sopra convenzionalmente definito, cessa ogni diritto alla maturazione del "Premio di Partecipazione ai Risultati" istituito con il C.I.A. 29/11/80 e successivamente modificato con il C.I.A. 9/2/85.

Le Parti definiscono in Lit. 85.000.= mensili lorde per 14 mensilità, riferite al IV° livello con prestazione a tempo pieno e parametrate con la scala risultante dall'Art.3 del C.I.A. 29/11/1980, l'importo da consolidare in applicazione dell'Art.14 del C.I.A. 9/2/1985. con decorrenza dal 1-5-89

Gli importi così risultanti saranno erogati, a titolo di Superminimo Individuale con decorrenza 1/3/1989, al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di Formazione e Lavoro in forza alla data dell'1/3/1989 e che alla data del 31/12/1988 abbia maturato 12 mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Detti importi saranno assorbiti esclusivamente sino a totale concorrenza dai valori della ~~nuova~~ I.S.E. così, rinnovamente determinati:

LIVELLO	I.S.E. dal 1/5/89	1/5/90	1/5/91	1-2-92 31/1/92
QUADRO	124.987	162.483	181.231	249.973
1°	119.737	155.658	173.618	239.473
2°	103.988	135.185	150.783	207.977
3°	101.667	132.167	147.417	203.333
4°	100.000	130.000	145.000	200.000
5°	82.467	107.207	119.577	164.933
7°	72.493	94.241	105.115	144.987

N.B. si conferma che gli importi di cui sopra non sono cumulabili salvo quanto previsto al titolo "salario e produttività"

Per gli assunti con contratto F.C. si conferma che gli importi di cui sopra verranno corrisposti nella loro significazione -

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

A decorrere dall'esercizio 1989 le Parti convengono di definire la misura della produttività con riferimento alle vendite al netto dell'I.V.A. espresse in unità di costo di lavoro.

Tale rapporto, misurato per ogni Magazzino, si esprime in una serie di valori compresi tra 11.00 e 13.00 e su tale base è stabilito il relativo premio da erogare per i singoli Magazzini, secondo quanto indicato nell'allegata tabella A.

Al valore minimo di 11.00 corrisponde un premio di produttività pari a Lit.300.000.= lorde e al valore massimo di 13.00 corrisponde un premio di Lit.900.000.= lorde; ai valori intermedi corrispondono i diversi importi definiti nell'allegata tabella A.

Il premio verrà parametrato secondo i seguenti coefficienti:

Livello 4°/5°/6°/7°	100
Livello 3°	114
Livello 2°	126
Livello 1°	150
Quadri	160

Al personale dipendente dalla Sede sarà erogata la media dei premi di produttività corrisposti ai Magazzini.

Il premio, determinato come sopra, sarà corrisposto al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, mentre al personale con rapporto di lavoro a part time il premio sarà erogato proporzionalmente all'effettiva prestazione lavorativa dell'anno cui il premio stesso si riferisce.

In caso di prestazione ridotta nell'arco dell'anno, il premio di produttività sarà corrisposto per dodicesimi in relazione ai mesi di prestazione effettiva, non computandosi, a tal fine, anche le assenze per servizio militare, astensione facoltativa e aspettativa non retribuita a qualsiasi titolo concessa.

In ogni caso il premio di produttività maturerà dopo il superamento del periodo di prova.

Il premio non verrà erogato al personale assunto con contratto a tempo determinato di durata inferiore a cinque mesi.

Al personale trasferito da un' unità ad un'altra, il premio di produttività sarà corrisposto per ratei, relativi ai diversi periodi di servizio prestati in ogni singola unità, riferiti alla misura del premio determinato per le singole unità; a tal fine non saranno peraltro considerati i periodi di trasferta, missione o distacco.

L'ammontare del premio di produttività deve intendersi comprensivo di tutti gli istituti contrattuali ed al lordo delle ritenute sociali e fiscali e sarà corrisposto in quanto di competenza, entro marzo dell'anno successivo a quello cui il premio stesso si riferisce, al personale in servizio al febbraio dell'anno di corresponsione.

Il sistema del premio di produttività sarà sottoposto a verifica tra le Parti dopo la prima erogazione del premio relativo all'esercizio 1989, fermo restando la validità dello stesso per il triennio cui il presente accordo si riferisce.

Per le unità di nuova apertura ~~o per quelle che non dovessero rientrare nel sistema del premio di produttività~~, al raggiungimento dell'obiettivo (budget) di vendita dell'unità sarà corrisposto l'importo minimo previsto nell'allegata tabella A. con le modalità definite per la corresponsione del premio di produttività.

Le Parti convengono e concordano che tutti gli importi erogati a titolo di premio di produttività in applicazione del presente accordo sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art.2120 c.c., 2° comma, come modificato dalla Legge 20/5/1982 n°297.

N.B. Accogliendo la richiesta delle OO.SS. e ritenendo che anche in futuro continuerà l'impegno sempre dimostrato dal personale per il miglioramento della produttività si conviene che in applicazione del sistema di premio di produttività come definito nel presente accordo sia comunque previsto un premio di £ 300.000 cad.

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Tab. A

V. NETTE C.LAVORO	0	0,01	0,02	0,03	0,04	0,05	0,06	0,07	0,08	0,09
11,0	300	302	304	306	308	310	312	314	316	318
11,1	320	322	324	326	328	330	332	334	336	338
11,2	340	342	344	346	348	350	352	354	356	358
11,3	360	362	364	366	368	370	372	374	376	378
11,4	380	382	384	386	388	390	392	394	396	398
11,5	400	402	404	406	408	410	412	414	416	418
11,6	420	422	424	426	428	430	432	434	436	438
11,7	440	442	444	446	448	450	452	454	456	458
11,8	460	462	464	466	468	470	472	474	476	478
11,9	480	482	484	486	488	490	492	494	496	498
12,0	500	502	504	506	508	510	512	514	516	518
12,1	520	522	524	526	528	530	532	534	536	538
12,2	540	542	544	546	548	550	552	554	556	558
12,3	560	562	564	566	568	570	572	574	576	578
12,4	580	582	584	586	588	590	592	594	596	598
12,5	600	606	612	618	624	630	636	642	648	654
12,6	660	666	672	678	684	690	696	702	708	714
12,7	720	726	732	738	744	750	756	762	768	774
12,8	780	786	792	798	804	810	816	822	828	834
12,9	840	846	852	858	864	870	876	882	888	894
13,0	900									

PREMIO AGGIUNTIVO PER MIGLIORAMENTO DIFFERENZE INVENTARIALI

Le Parti riconoscono il potenziale apporto positivo di tutto il personale al contenimento delle differenze inventariali, stanti gli accorgimenti tecnici di supporto che saranno adottati dall' Azienda nel rispetto delle Leggi vigenti.
Conseguentemente si conviene di istituire, a decorrere dal 1989, un premio correlato al miglioramento delle differenze inventariali.
Per ogni singolo Magazzino i miglioramenti, rispetto all' anno precedente, delle differenze inventariali a valore compresi tra 0 e 10% non daranno luogo a corresponsione del premio in quanto riconducibili alle misure tecniche aziendali.
Nei casi di miglioramento annuo superiore al 10% a valore, il 20% del valore delle minori differenze inventariali realizzate, dedotti gli oneri a carico della Società, sarà destinato al premio di cui sopra e ripartito per la corresponsione tra tutti gli aventi diritto al premio di produttività e con analoghe modalità.
Per la determinazione dell'importo da corrispondere si farà riferimento, come divisore, all' organico medio dell'anno di riferimento.
Le Parti convengono e concordano che tutti gli importi erogati a titolo di premio aggiuntivo per miglioramento differenze inventariali in applicazione del presente accordo sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art.2120 c.c., 2° comma, come modificato dalla Legge 20/5/1982 n°297.

AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti convengono che in apposito incontro saranno approfondite le tematiche relative all'ambiente di Lavoro per verifiche e aggiornamenti di quanto già previsto nei precedenti C.I.A. e dalle richieste delle OOSS_

DICHIARAZIONE A VERBALE

QUADRI

Le parti si danno atto che in apposito incontro verrà esaminata la tematica relativa ai Quadri per procedere a verifiche e ad eventuali aggiornamenti di quanto già previsto nei precedenti C.I.A. e dalle specifiche richieste delle OOSS -

APPALTI

Con riferimento alla materia relativa agli appalti l'Azienda ribadisce che nell'esercizio della sua attività sono esclusi dagli appalti i lavori strettamente pertinenti alla stessa -
Nei confronti delle aziende appaltatrici di lavori e/o servizi non pertinenti l'attività propria l'azienda si impegna ad applicare quanto disposto dall'art. 139 titolo XX del vigente CCNL nello spirito delle norme di Legge che disciplinano in materia di intermediazione e interposizione nelle prestazioni di Lavoro -

DECORRENZA E DURATA

Le Parti si incontreranno entro tre mesi per le verifiche di armonizzazione dei precedenti Contratti Integrativi Aziendali con quanto definito nel presente accordo.

Il presente accordo entra in vigore il 1° marzo 1989 e scadrà il 31 gennaio 1992.

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

EUROMERCATO S.p.A.

OO.SS.

Varedo li 16.2.1989