ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 10 aprile 1996 si sono incontrati presso la sede della CONFCOMMERCIO in Roma:

La Rinascente S.p.A. rappresentata dai sigg.ri: dr. Carlo Salvini, dr. Massimo Dramis, dr. Lucio Floris, dr. Nicola Forlenza, dr. Pietro Largo, dr. Giancarlo Macchetto, dr. Giovanni Salerno, dr. Emilio Traversa, dr. Claudio Vernata, da una parte

e

la FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario Nazionale Ivano Corraini

la FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Nazionale Mario Marchetti

la UILTuCS UIL rappresentata dal Segretario Nazionale Pierluigi Paolini

con la presenza del Coordinamento Nazionale dei Delegati della Rinascente, dall'altra per la stipulazione dell'Accordo di cui all'ipotesi del 23.1.1996

AMBITO Dl APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo aziendale troverà applicazione nelle seguenti società:

— La Rinascente S.p.A.

— SMA s.r.l.

— Centro del Rondò S.p.A.

— SMEI s.r.l.

— Innovazione Immobiliare s.r.l.

Per i dipendenti del canale CROFF non troverà applicazione quanto previsto dal presente C.I.A., salvo quanto previsto dal primo capoverso della pagina 13

PREMESSA

Alla luce dell'evoluzione del sistema distributivo e del contesto competitivo il presente

accordo recepisce le linee di indirizzo indicate nel protocollo del luglio 1993. Sotto il profilo degli assetti contrattuali è stata data piena applicazione a quanto previsto in tema di secondo livello di contrattazione; in particolare, nell'ottica di un maggiore decentramento finalizzato al coinvolgimento del personale, il meccanismo di salario variabile istituito con il presente accordo risulta correlato sia al conseguimento di risultati di redditività che di produttività. Per coniugare le esigenze suindicate il nuovo impianto salariale, di cui agli allegati successivi, si articola in una parte generale valida per tutte le unità produttive che remunera gli incrementi del fatturato pro-capite e il miglioramento o il mantenimento dell'andamento economico della Divisione /Canale ed una parte aggiuntiva costituita da un paniere di indicatori di produttività differenziati in funzione delle specificità delle singole unità di vendita formule commerciali. Nell'ambito ditale meccanismo, a fronte della molteplicità degli indicatori previsti, è stata individuata una ponderazione che assegna mediamente alla parte generale il 70% dell'intero premio conseguibile (composta a sua volta mediamente da un 65% assegnato al fatturato pro—capite e da un 35% assegnato all'andamento economico della Divisione/Canale), ed alla parte aggiuntiva il restante 30%. Le parti si danno inoltre atto che per le erogazioni di salario variabile previste nel presente accordo si farà riferimento alle emanande disposizioni legislative attuative del protocollo del luglio 1993, con particolare riferimento al regime contributivo.

Per quanto attiene al tema della previdenza integrativa, qualora dovessero intervenire delle nuove disposizioni legislative in applicazione del succitato protocollo, le parti si incontreranno per definirne le modalità attuative.

RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA

A fronte delle previsioni di evoluzione del contesto competitivo italiano ed europeo del settore della Grande Distribuzione, l'Azienda ha programmato piani strategici complessi, tendenti all'obiettivo di acquisire e consolidare leadership nazionale e posizioni di rilievo europeo, sia nel campo alimentare che in quello non alimentare.
Le principali direttrici ditale processo riguardano la ridefinizione dei posizionamenti, la realizzazione di rilevanti programmi di riqualificazione delle strutture esistenti, lo sviluppo fisico e le nuove aperture, una selettiva e finalizzata politica di acquisizioni.

In coerenza con queste linee di azione l'Azienda è impegnata a privilegiare l'utilizzo delle risorse per lo sviluppo della struttura esistente con conseguenti riflessi occupazionali.
In particolare si evidenzia che la politica di sviluppo di nuovi punti di vendita e di riqualificazione dell'attuale rete è coerente con l'obiettivo del consolidamento e dello sviluppo dell'occupazione, con particolare riferimento alle regioni del Mezzogiorno ed all'occupazione femminile.
Le parti convengono che la realizzazione di tale piano strategico richiede un avanzamento ed una evoluzione delle relazioni sindacali e, nella reciproca autonomia, un ruolo coerente ed attivo di entrambe le parti per il conseguimento degli obiettivi comunemente definiti.

In questo senso si conviene che l'insieme delle intese concorrono, in una logica di coerenza con le linee di azione e con gli impegni assunti, al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo di impresa, alla salvaguardia ed aumento dell'occupazione ed al miglioramento delle condizioni di lavoro degli addetti. -

RELAZIONI SINDACALI

AI fine di consolidare e migliorare l'assetto complessivo delle relazioni tra sindacato ed azienda le parti, fermi restando gli attuali assetti contrattuali, convengono di estendere a livello di gruppo i diritti di informazione e confronto.
Tale principio passa attraverso il pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle parti ai vari livelli di competenza per le materie previste per ogni livello, e ciò anche in relazione a quanto previsto nel presente accordo in materia di salario variabile.

In particolare anche alla luce dei processi di sviluppo, trasformazione e innovazione è da valorizzare la sede del confronto decentrato ai vari livelli per la gestione e la contrattazione delle materie di competenza.
In coerenza a quanto sopra si riafferma e si conviene circa il carattere preventivo dell'informazione e della sua finalizzazione al confronto ed alla definizione delle intese tra le parti ai vari livelli e per le materie previste.
L'informazione articolata per Divisione/Canale, avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali e comunque avverrà due volte l'anno ed in ogni caso su richiesta delle parti.

Diritto di informazione e di confronto a livello di Gruppo
Attiene a tale livello l'informazione ed il confronto su:

- l'andamento economico del Gruppo
- le strategie generali
- lo sviluppo e gli investimenti
- la politica occupazionale
- i processi di riorganizzazione e di ristrutturazione.

Inoltre, a tale livello attiene il confronto sulle situazioni normative generali esistenti nelle contrattazioni integrative aziendali delle singole società, anche per verificare la possibilità di razionalizzazione ed armonizzazione normativa, con particolare riferimento al sistema di relazioni sindacali.
Infine le parti definiranno a tale livello organismi e modalità di utilizzo e certificazione dei dati necessari per la costituzione ed il funzionamento dei meccanismi di salario variabile contrattati per ogni singola società.
Diritto di informazione e di confronto a livello nazionale
Attiene a tale livello, anche con articolazione per Divisione, Sede e Logistica l'informazione ed il confronto su:

— l'andamento economico dell'azienda (bilancio economico e bilancio sociale)
— le strategie generali
— le politiche commerciali
— lo sviluppo e gli investimenti
— i processi di riorganizzazione e ristrutturazione
— l'occupazione e le sue dinamiche quantitative e qualitative
— le innovazioni tecnologiche
— i piani di formazione / addestramento ed aggiornamento professionale
— contratti di formazione e lavoro e tipologie di impiego
— appalti e terziarizzazione
— azioni positive

— ambiente e salute

Diritto di informazione e confronto a livello regionale

Attiene al livello regionale l'informazione ed il conseguente confronto anche ai fini di realizzare intese sulle medesime materie previste per il livello nazionale in rapporto alla loro attuazione ed agli effetti delle stesse sulla struttura produttiva, occupazionale ed organizzativa nelle singole regioni.

Inoltre, attiene al livello regionale, il confronto su quanto previsto dal presente accordo in tema di mercato del lavoro.

Diritto di informazione e confronto a livello territoriale e/o di unità produttiva

Attiene a tale livello l'informazione ed il conseguente confronto per realizzare intese

sulle seguenti tematiche:

- organizzazione del lavoro
- organici e loro composizione quantitativa e qualitativa
- occupazione P.T. e lavoro supplementare e lavoro straordinario
- utilizzo degli impianti e programmazione dell'attività lavorativa
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche
- attuazione degli accordi vigenti in materia di riduzione e redistribuzione dell'orario di lavoro
- andamento dei parametri definiti per il funzionamento del meccanismo di salario variabile.

Al fine di realizzare quanto sopra convenuto saranno valorizzati gli attuali strumenti informativi. In particolare la scheda informativa a livello di unità, che sarà consegnata nei mesi di febbraio e luglio di ciascun anno, sarà completata con l'inserimento dei dati relativi alla distribuzione per livello e per sesso dell'organico, agli investimenti anche in tecnologia, nonché i dati a consuntivo sui parametri definiti per il funzionamento del meccanismo di salario variabile e le previsioni dell'anno in corso attinenti l'unità.
Infine, a livello territoriale sarà svolto un confronto preventivo per realizzare intese, in occasione dell'apertura di nuovi insediamenti produttivi avente ad oggetto le tematiche di cui al presente paragrafo.

Commissione Nazionale sulla tecnologia ed informatica

Al fine di consentire l'acquisizione di strumenti conoscitivi per gli interventi sulle situazioni esistenti e per regolare la installazione di tutte le forme di nuove tecnologie, in modo da accrescere al massimo i vantaggi delle due parti e di evitare o rimuovere con tutti i mezzi disponibili le eventuali conseguenze sul lavoro, l'Azienda si impegna a fornire gli elementi

utili ad un confronto sulle questioni che riguardino l'applicazione di nuova tecnologia che incida significativamente sulle strutture e sui meccanismi operativi.

Le informazioni riguarderanno i seguenti punti:

a— le ragioni tecniche e produttive per le quali si considera l'introduzione di una nuova tecnologia e gli investimenti complessivi;
b— la natura e l'ampiezza del cambiamento tecnologico progettato;
c— gli effetti sull'occupazione e sul lavoro, in particolare femminile;
d— gli effetti sulla professionalità;
e— gli effetti sull'ambiente di lavoro e la salute psico fisica dei lavoratori;
f— il calendario previsto dell'entrata in funzione delle nuove tecnologie.

Le informazioni dovranno essere fornite preventivamente e con la tempestività consentita dai processi di elaborazione e decisionali in maniera che le OO.SS. possano elaborare proprie posizioni relative al tipo di sistema ed ai metodi di messa in opera in quanto le parti conosceranno che la valutazione della nuova tecnologia non deve fondarsi solamente sugli effetti tecnici ed economici, ma anche sugli effetti sociali e sulle condizioni di lavoro degli addetti.
I rappresentanti sindacali saranno informati di tutte le ricerche condotte permanentemente dall'Azienda sulle possibili applicazioni di nuove tecnologie.
Per intervenire sui processi di installazione, ampliamento e modifica di nuove tecnologie, si conviene di costituire una Commissione sulla Tecnologia i cui componenti, che non potranno essere in numero maggiore di 4 per ogni organizzazione, oltre alle Segreterie Nazionali, saranno indicati di volta in volta dalle parti.

La Commissione esaminerà gli effetti prodotti su livelli occupazionali, carichi di lavoro, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, verifica dell'applicazione dello Statuto dei Lavoratori livelli professionali e sulla salute degli addetti ai video terminali in particolare e potrà segnalare interventi intesi a rimuovere eventuali effetti negativi. Secondo quanto già previsto le Organizzazioni Sindacali potranno avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni. Tale Commissione si riunirà due volte all'anno o in qualsiasi momento su richiesta di una delle parti.

Le parti, per rendere più produttivo il confronto nella Commissione Tecnica, forniranno possibilmente prima delle riunioni per iscritto gli elementi utili alla discussione.

La Commissione potrà formulare alle parti stipulanti proposte specifiche per le eventuali realizzazioni di intese in sede sindacale ai previsti livelli di competenza.

NUOVE SOCIETA'

Nel caso di costituzione di nuove società per l'esercizio di attività commerciali, che siano controllate da la Rinascente S.p.a., la stessa si impegna affinché in tali società si realizzino condizioni normative ed economiche omogenee rispetto a quelle vigenti nella medesima Rinascente S.p.A..

Viceversa, nel caso di acquisizione di quote azionarie o di beni aziendali, resterà ferma

l’autonomia negoziale delle parti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti riconfermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità e migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti.

Alfine di conseguire quanto sopra nonché un più razionale ed un migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di produttività ed efficienza ed una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva ed un miglior servizio alla clientela, le parti a livello territoriale **/** di unità produttive si confronteranno per realizzare intese sull’organizzazione del lavoro e sull’insieme delle variabili che ad essa concorrono (organici, orari di lavoro, riduzione e redistribuzione, tecnologie, utilizzo impianti, calendario annuo, ecc.).

Per calendario annuo si intende la programmazione dell’utilizzo degli impianti in rapporto gli orari di vendita ed alle attività commerciali quali ad esempio manifestazioni e campagne promozionali, fatte salve le esigenze di riservatezza commerciale.

Le parti si danno altresì atto che le intese definite sull’organizzazione del lavoro richiedono verifiche periodiche sulla loro gestione ed applicazione.

MERCATO DEL LAVORO

La politica occupazionale perseguirà la realizzazione di un rapporto equilibrato fra lavoratori a F.T. e P.T. e tra le varie tipologie del P.T., tra tempi indeterminati e tempi determinati, tra contratti di formazione e lavoro e le altre tipologie di impiego.

In particolare per quanto concerne l’incremento occupazionale di cui al capitolo sviluppo ed occupazione del presente accordo, le assunzioni con CFL (e avviamento nominativo) saranno pari a circa il 70% del totale.

Le parti convengono sull’impegno a favorire l’occupazione delle donne e delle categorie più deboli (quali gli ultraventinovenni, i lavoratori in mobilità, i lavoratori extracomunitari), utilizzando, se del caso, processi di riqualificazione e di riconversione professionale nonché eventuali progetti specifici o norme di sostegno previsti dalla vigente legislazione.

Tutto ciò avendo riguardo alle esigenze organizzative e professionali.

Legge 56/87

In rapporto a quanto sopra e considerato l’impatto positivo che in specifiche realtà territoriali i nuovi insediamenti produttivi rivestiranno sul piano occupazionale, le parti a livello Territoriale o di singola unità produttiva, potranno definire convenzioni ai sensi della legge 56/87 per un ricorso equilibrato alle varie tipologie di rapporto di lavoro di cui sopra. In tale sede potranno essere definite specifiche azioni per l’incremento dell'occupazione

femminile anche nei livelli a più elevato contenuto professionale.

Contratti di formazione e lavoro

Ad integrazione di quanto pattuito negli accordi precedentemente stipulati, si conviene quanto segue: i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono inseriti nell'organizzazione produttiva senza discriminazioni a parità di condizioni normative, di lavoro e di diritti sindacali.

L'Azienda conferma che l'utilizzo ditale istituto è finalizzato allo stabile inserimento di nuova occupazione, così come attesta la conferma in servizio a tempo indeterminato della quasi totalità degli assunti con contratto di formazione e lavoro. In tal senso tale tipo di rapporto di lavoro non è inteso e non verrà utilizzato come forma di occupazione precaria.

Anche allo scopo di favorire ulteriormente tale tendenza le parti convengono che il termine previsto dall'A.I.A. 1985 per il caso di anticipata conferma in servizio è ridotto a:

— 12 mesi per la qualifica di 3° livello

— 8 mesi per i livelli inferiori

ferma restando ogni altra modalità prevista dal citato accordo.

L'Azienda procederà ad una verifica anticipata dei risultati formativi raggiunti dal lavoratore alle scadenza suindicate.
I risultati ditale verifica saranno comunicati per iscritto a tutti i lavoratori interessati.

In caso di esito positivo ditale verifica, fermo restando il regime contributivo e gli adempimenti di legge, l'Azienda confermerà anticipatamente in servizio il lavoratore, diversamente, il rapporto di lavoro seguirà l'iter previsto originariamente.

L'Azienda si impegna, in attuazione dei progetti formativi, a fornire ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro un'adeguata formazione teorica, I progetti formativi prevederanno altresì informazioni sui contratti collettivi nazionali, sulla legislazione sociale e del lavoro.

L'Azienda garantisce il rispetto delle norme di legge e di contratto relativamente alla comunicazione scritta al lavoratore della sede di lavoro, dell'orario e della sua distribuzione.
Nell'ambito del rafforzamento delle relazioni e del confronto sindacale a livello decentrato le parti convengono che, il ricorso ad assunzioni. con contratto di formazione e lavoro, per quote di giovani oltre quelle già autorizzate, avverrà così come previsto dal CCNL attraverso accordi regionali e/o, ove esistenti, attraverso le intese territoriali tra OO.SS. ed associazioni di categoria.

PART-TIME

Fermo restando quanto previsto in tema di lavoro a tempo parziale dal vigente CCNL e dai precedenti AIA, si conviene:

— la retribuzione della prestazione lavorativa supplementare sarà assicurata, per intesa

tra le parti con la retribuzione di fatto e la maggiorazione del 27%; tale maggiorazione esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito, ad eccezione del trattamento di fine rapporto;
— con riferimento a quanto previsto dall' ultimo comma dell'art.51 del C.C.N.L. 14.12.1990, le parti, a livello Territoriale o di unità produttiva potranno definire ulteriori quote di lavoro supplementare, aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL 14.12.1990, nell'ambito del confronto sulla organizzazione del lavoro.
— per quanto concerne gli aspetti previdenziali l'Azienda riconferma gli impegni assunti nei precedenti accordi;
— di consentire ai lavoratori a tempo parziale con un orario di lavoro settimanale pari o superiore a 20 ore, la fruizione della riduzione dell'orario di lavoro disposta dall'A.I.A. 1985 in un'unica mezza giornata.

A tal fine a livello locale saranno definite modalità analoghe a quanto previsto per i lavoratori a full—time dal presente accordo in tema di redistribuzione dell'orario di lavoro:

— di perseguire la realizzazione di un politica occupazionale che produca un rapporto equilibrato fra lavoratori a F.T. e P.T. e tra le varie tipologie del P.T.
— per le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale per le quali, in alcuni mesi dell'anno, non è prevista prestazione lavorativa, si conviene che, ai fini del computo dell'anzianità di servizio si avrà riguardo ai mesi di calendario e non esclusivamente a quelli in cui è prevista la prestazione, fatte salve tutte le discipline specificatamente previste da legge e contratto.

L'Azienda conferma infine il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro a tempo parziale ed in particolare alla legge 863/84, con riferimento alla determinazione dell'orario di lavoro, della sua distribuzione e del passaggio da part—time a full—time.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

In relazione alle prospettive del mercato europeo del 1993, nonché ai programmi di sviluppo ed innovazione commerciale e tecnologiche, le parti riconoscono l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale quale investimento sia per l'Azienda che per i lavoratori alfine di realizzare una maggiore qualificazione del servizio alla clientela, l'ottimizzazione della produttività, un miglioramento della professionalità.

L'Azienda si impegna ad attivare consistenti piani di formazione e di aggiornamento stanziando a tal fine adeguate risorse come indicato in allegato.

I programmi si incentreranno sulla base di contenuti formativi interdisciplinari anche al fine di mettere in grado i lavoratori ad assecondare più agevolmente i processi di cambiamento.

I contenuti, con intensità differenziata a seconda della funzione, riguarderanno:

— tecniche di relazione e di rapporto con la clientela
— nozioni di tecnica di vendita e di servizio, merchandising
— procedure per gli approvvigionamenti
— applicazione ed utilizzo degli strumenti informatici
— innovazione tecnologica e conseguenze sui processi operativi
— conoscenze merceologiche e del prodotto

— nozioni di legislazione sociale;
— diritti e doveri contrattuali
— elementi di contabilità e di amministrazione

A tal fine in ogni anno del prossimo triennio si prevedere indicativamente che saranno dedicate alla formazione 25.000 giornate.
Le parti convengono sulla necessità di approfondire le tematiche complessive derivanti dal presente capitolo ed in tal senso si incontreranno entro il 31.12.1996.

Nell'ambito del sistema di relazioni sindacali definito dalle parti e dei rispettivi ruoli negoziali nonché rispetto agli obiettivi di ordine generale convenuti con la presente intesa, per quanto riguarda la categoria dei Quadri, si conviene quanto segue:

1- L'Azienda comunicherà il massimale di copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi e garantisce il rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL in tema di copertura per le spese e l'assistenza legale.

2- l'indennità di funzione di cui all'A.I.A. 1985 per i responsabili di unità di vendita, di acquisto e di deposito ed altre eventuali figure professionali è estesa con le stesse modalità a tutti i Quadri aziendali.
Tale indennità di funzione è pari, fermo restando le modalità previste dall'AlA 1985, a Lit. 180.000 lorde mensili.
Per i Quadri l'indennità di cui al presente punto sarà erogata in un'unica voce con l'indennità di cui all'art. 10, 2^ parte del CCNL 14.12.1990 per un complessivo ammontare di L. 430.000 mensili al lordo della ritenuta di legge.

3- A livello nazionale le parti affronteranno l'esame della complessiva tematica della professionalità, con particolare riferimento alla formazione ed all'aggiornamento professionale. Nella stessa circostanza verranno confrontate le reciproche impostazioni circa lo sviluppo della partecipazione e del contributo dei quadri e di altre figure direttive.

RICOVERO OSPEDALIERO

Fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti, relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera sia corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'Azienda integrerà la metà della parte di indennità non corrisposta dall'Istituto ai sensi delle disposizioni vigenti (Circolare INPS n. 134368 A.G.O. del 27.01 .1981).

CURE TERMALI

Le cure termali vengono equiparate alle assenze per malattia laddove la documentazione prodotta sia conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia ed alle disposizioni dettate dall'Ente erogatore.
In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia 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.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO IN RAPPORTO AL MAGGIORE UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

Nel rispetto delle autonomie del sindacato e dell'impresa e nell'ambito dei livelli di informazione, confronto e contrattazione previsti nel capitolo "Relazioni Sindacali", si riconferma che il tema relativo all'organizzazione del lavoro ed all'utilizzo degli impianti trova il suo livello di definizione nella contrattazione territoriale e/o di singola unità.

In relazione alle esigenze dei consumatori del settore commercio ,anche in rapporto alle tendenze della legislazione in atto in materia ed alla scadenza del '93, al fine di migliorare e qualificare il servizio le parti si danno atto della oggettiva esigenza di ampliamento degli orari commerciali.

Tenuto conto del maggior disagio cui vanno incontro i lavoratori impiegati nelle unità per le quali si opera l'ampliamento dell'utilizzo degli impianti attraverso l'allargamento degli orari giornalieri di vendita e/o della riorganizzazione delle attività, le parti convengono:

a— a decorrere dall'1.3.1989 un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, di ammontare proporzionale all'ampliamento dell'utilizzo degli impianti di vendita e di deposito secondo le tabelle allegate.
La maturazione e la fruizione di tali ore di riduzione annua avverrà con le modalità previste dall'A.I.A. 1985 e dall'art. 64, 2* parte, CCNL 14.12.1990.

Il godimento di tale specifica riduzione avverrà secondo quanto previsto nel presente accordò in materia di "riduzione e redistribuzione dell'orario di lavoro".
La riduzione sarà riconosciuta per le unità in cui verranno realizzati accordi per l'utilizzazione degli impianti ed i conseguenti modelli organizzativi con la previsione di turni e/o fasce orarie che, anche mediante la rotazione del personale, assicurino la copertura dell'intero arco orario di utilizzo dell'impianto di cui alla tabella allegata.
Sono fatte salve, sulla base di verifica ed intese, eventuali esigenze di ampliamento delle prestazioni lavorative del P.T. e dell'organico.
Qualora tali modalità non siano realizzate, non troverà applicazione la riduzione oraria sopra illustrata.
Ai fini della presente disciplina viene considerato "utilizzo degli impianti" ogni periodo nel quale l'unità operi con una attività di rifornimento dei banchi e/o di lavorazione dei deperibili interessanti oltre la metà dei reparti e/o di vendita al pubblico.
Per il 1989 sia le quote di riduzione dell'orario di lavoro, sia i parametri di riferimento, verranno assunti per intero nelle situazioni già in essere che rispondono ai requisiti di cui al presente articolo.
Nelle altre situazioni decorreranno, invece, dal momento della stipula dell'accordo e, sia le quote di riduzione dell'orario che i parametri di riferimento saranno riproporzionati in ragione dei mesi interessati.
Le ore di riduzione verranno riconosciute nella misura derivante dall'utilizzo dell'impianto previsto dal calendario annuo. Al termine dell'anno, in caso di utilizzi maggiori o minori le parti si confronteranno a livello locale per stabilire le modalità di eventuali compensazioni.
Le riduzioni di cui al presente punto verranno assorbite da successive riduzioni di orario che venissero disposte da legge o da contratto per un titolo analogo.

DAL 1°.3.1989
n. giorni
dell'anno 48 -95 96 e oltre

ore di
utilizzo
degli impianti
ore annue di riduzione
11.30’ — 12.59’ 4 8
13.00’ — 14.59’ 6 12
15.00’ — 16.59’ 8 16

DAL 1°.1.1991
n. giorni
dell’anno 48 -95 96 e oltre
ore di
utilizzo
degli impianti
ore annue di riduzione
11.30 - 12.59 6 12
13.00 - 14.59 8 16
15.00 - 16.59 12 24

DAL 1°.1.1996
n. giorni
dell’anno 48-95 96 e oltre
ore di utilizzo degli impianti
ore annue di riduzione
11.30’ - 12.29’ 6 12
12.30 - 12.59’ 7 15
13.00’ - 13.59 9 18
14.00’ - 14.59’ 11 21
15.00’ - 16.59’ 12

b Per l’attività lavorativa ordinaria prestata fra le ore 6.00 e le ore 7.00 e tra le ore 21.00 e le ore 22.00 è istituita una maggiorazione al fine di indennizzare il disagio che la prestazione svolta in tali orari comporta.

La maggiorazione di cui sopra è pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all’ari. 108 del CCNL 14.12.1990 e sarà assorbita, fino a concorrenza, da qualunque altra maggiorazione che dovesse essere prevista da legge o da contratto a tale titolo e per le medesime fasce orarie.

c Ai lavoratori che prestano di norma la propria attività in turni o fasce orarie che operano, anche a rotazione, prima delle ore 7.00 e dopo le ore 21.00 nelle unità di vendita in cui l’utilizzo è calcolato tra le 15 e le 17 ore giornaliere per almeno 96 giorni nell’anno di calendario è corrisposta una indennità mensile pari a:

- dal 1.3.1989 L. 20.000
- dal 1.3.1990 L. 23.000
- dal 1.3.1991 L. 27.000
- dal 1.1.1996 L. 40.000

tale indennità assorbe integralmente quanto previsto al punto b. che precede e sarà assorbita, fino a concorrenza, da qualunque altra voce che dovesse essere prevista da legge o da contratto a tale titolo; essa è strettamente correlata alle condizioni sopra previste; qualora queste vengano meno, l'indennità non sarà più corrisposta.

Inoltre, a decorrere dal 1°.1.1996, tale indennità sarà erogata in aggiunta alla maggiorazione per lavoro ordinario notturno di cui all'art.59 dell'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL 14.12.1990, sottoscritta il 3.11.1994.

d— A decorrere dal 1°.1.1996 i trattamenti di cui ai punti b) e c) che precedono saranno estesi alla attività di deposito.

REDISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Fermi restando la disciplina dell'A.I.A. 1985 in tema di organizzazione del lavoro, organici, nastri orari ed il consolidamento dei modelli organizzativi conseguenti a tali accordi, ivi compresi quelli impostati sulle turnazioni, le parti convengono sulla opportunità di consentire al personale, anche di regia e di ufficio, la fruizione della riduzione dell' orario di lavoro prevista dal precedente accordo integrativo in un'unica mezza giornata di riposo.
A tal fine, nell'ambito dei confronti territoriali e/o di unità produttiva sull'organizzazione del lavoro, organici ed utilizzo impianti, calendario annuo, le parti avvieranno confronti specifici a tale livello per ricercare intese tenendo conto, nel confronto, della qualificazione del servizio, di una più equa ripartizione dei carichi e ritmi di lavoro, dell'andamento dei flussi di vendita e di un mantenimento dei livelli occupazionali complessivi:

a per le divisioni Upim e G.M., affrontandone le specifiche esigenze per trovare le compatibilità, gli accordi potranno realizzare un orario settimanale redistribuito in periodi di 36 ore settimanali ed in pari periodi di 40 ore.
In applicazione dell'ari. 30, Il e III comma, Il parte del vigente CCNL, l'articolazione su 36 e 40 ore settimanali non potrà essere effettuata per periodi inferiori al mese.
In tali periodi, a modifica dell'A.I.A. 1985, il lavoro straordinario decorrerà rispettivamente dopo la 36 ora e dopo la 40^ ora.

b Per il canale SMA la prestazione lavorativa di 38 ore settimanali potrà essere articolata in modo da consentire al personale F.T. dell'area scatolame/non alimentari, agli addetti al rifornimento ed al presidio delle casse, la fruizione di tre mezze giornate di riposo.
Fermo restando quanto previsto in materia di fruizione delle due mezze giornate di riposo dai contratti o accordi anche locali precedenti, l'ulteriore 3* mezza giornata dovrà essere collocata nei giorni di minore attività.

c Per le unità di vendita l'orario di lavoro settimanale, previo accordo in sede di unità, può essere determinato in misura inferiore alle 38, mediante l'utilizzo delle ore di riduzione previste dal presente accordo, dei permessi residui e/o di parte delle pause. Le parti convengono che l'assorbimento delle pause non potrà superare i 10 minuti giornalieri.

d Analogamente per le sedi centrali si procederà ad un confrontò al fine di realizzare intese per consentire l'utilizzo della riduzione di orario disposto dal precedente A.I.A. in un'unica mezza giornata di riposo.

e Sono confermati i modelli organizzativi in atto per le unità dei canali Bricò e Cash & Carry.

NASTRI ORARI

Le parti si danno reciprocamente atto a tale riguardo che le esperienze, maturate attraverso la sperimentazione di schemi di turni e fasce orarie di lavoro finalizzati anche a realizzare il restringimento del nastro orario , hanno interessato un maggior numero di unità e di lavoratori, ciò anche in relazione all'ampliamento degli orari commerciali, e costituiscono un importante riferimento.
Ciò premesso le parti convengono di confermare gli attuali modelli organizzativi presenti in Azienda che riducono il nastro orario e prevedono turni unici, fasce orarie, ecc. e di estenderli ad altre unità ove se ne riscontrino congiuntamente le condizioni, anche considerando la manovra sugli orari commerciali e/o di redistribuzione e riduzione degli orari di lavoro che determinino migliore e maggiore utilizzo degli impianti e migliore servizio alla clientela.

In particolare, per quanto riguarda la Divisione Upim ,fermo restando quanto previsto dalla contrattazione integrativa e dall' A.I.A. 1989 in tema di nastri orari, le parti affronteranno il tema dell'organizzazione del lavoro anche nell'ambito della Commissione prevista dal presente contratto per le finalità previste dalla Commissione medesima.

COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Ferma restando la titolarità negoziale in materia di organizzazione del lavoro a livello decentrato, con riferimento al capitolo di redistribuzione dell'orario di lavoro di cui all'A.l.A. 1989 e fermo restando la validità degli accordi territoriali e/o di singola unità in materia, le parti convengono di istituire, entro il mese di giugno 1996, una Commissione paritetica con il compito di verificare i modelli organizzativi finora concordati, approfondire le eventuali innovazioni dei modelli organizzativi esistenti e riferire alle stesse parti le risultanze di questo lavoro.
Tale Commissione sarà composta da n. 3 componenti per la Direzione Aziendale e n.3 componenti per le OO.SS. firmatarie il presente Accordo e dovrà concludere il proprio lavoro entro 111996.

Ciò anche allo scopo di contribuire alla definizione negoziale di modelli organizzativi generali di riferimento per le singole Divisioni.

PARTE ECONOMICA

1 Quota salariale legata ai livelli di efficienza

Per ogni anno del quadriennio 1996 — 1999 è istituita una quota salariale che remunera i livelli di efficienza in cui l'Azienda opera negli anni 1996, 1997, 1998 e 1999; l'erogazione avverrà con le competenze nel mese di aprile di ciascuno degli anni indicati.

Come indice del livello di efficienza raggiunto si assume convenzionalmente il rapporto descritto nell'allegato successivo.
Il valore così determinato sarà ragguagliato all'orario individuale di lavoro (F.T., P.T. calcolato in base all'orario medio annuo previsto dal contratto individuale).
La quota salariale sarà corrisposta ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione con contratto a tempo indeterminato e di formazione e lavoro.

La quota salariale verrà erogata per ciascun anno:

- in misura intera per coloro che alla data di erogazione avranno un'anzianità pari o superiore ai 9 mesi;

- in misura del 75% a fronte di un'anzianità compresa tra i 6 e 8 mesi;

- in misura del 50% a fronte di un'anzianità compresa tra 2 e 5 mesi;

- in misura del 20% a fronte di un'anzianità inferiore a 2 mesi.

Con il foglio paga relativo al mese di aprile di ogni anno si procederà alla liquidazione delle quote salariali Una-tantum; tali quote sono escluse dal computo del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120 c.c. così come modificato dalla legge 297/82 e sono uguali per tutti i livelli.

2 A tutto il personale assunto nei nuovi insediamenti produttivi il premio aziendale sarà corrisposto in misura piena dopo 24 mesi di effettivo servizio; dopo 12 mesi di effettivo servizio il premio aziendale sarà corrisposto nella misura della metà. Negli altri insediamenti produttivi e nelle sedi il medesimo trattamento di cui sopra sarà applicato esclusivamente nei casi di assunzione a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro.

3 Per quanto attiene alla quota salariale riferita al solo anno 1996, trova applicazione quanto previsto nell'allegato 2).

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Le parti si danno atto che quanto previsto dai precedenti A.I.A. e non richiamato nel presente contratto integrativo si intende confermato.
Si conviene inoltre di provvedere, entro i prossimi 24 mesi, alla redazione di un testo unico di tutta la contrattazione aziendale integrativa de la Rinascente S.p.A.

Fatte salve diverse decorrenze previste nei singoli istituti, le discipline normative ed i trattamenti economici previsti dal presente Accordo entrano in vigore dal 1° gennaio 1996.

DECORRENZA E DURATA

Fatte salve diverse decorrenze previste nei singoli istituti, le discipline normative ed i trattamenti economici previsti dal presente Accordo entrano in vigore dal 1.1.1996.

Il presente Accordo Integrativo Aziendale scadrà il 31 dicembre 1999.

Le parti convengono di incontrarsi decorsi 10 mesi dalla stipula del presente accordo per effettuare una verifica negoziale dell’impianto concordato in merito alla quota salariale e per verificare la congruità della medesima per il biennio 1998—1999.