IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

12.6.1985

Il 6 dicembre 1988 in Firenze fra le Società:

- METRO LOMBARDA
- METRO CEB
- METRO AL.IT
- METRO PIEMONTE
- METRO LATINA
- METRO INCO
- METRO TOSCANA
- METRO PADANA
- METRO VENETO
- METRO LIGURIA
- METRO LEVANTE
- METRO COMMERCIALE
- METRO IGD

rappresentate dai Sigg.ri Dirk Bergweiler, Walter Demetz, Gerardo Monzillo, Pietro Marano

e

- la FILCAMS/CGIL Nazionale rappresentata dal Sig. Ivano Corraini
- la FISASCAT/CISL Nazionale rappresentata dal Sig. Angelo Buttarelli
- la UILTuCS/UIL Nazionale rappresentata dal Sig. Antonio Zilli

presenti:

- le rispettive Segreterie regionali e compren~~s~~ionali e/o territoriali
- il Coordinamento Nazionale dei Lavoratori METRO

in applicazione ~~di~~ quanto previsto dall'art. 17 - Prima Parte - del CCNL del 28/3/1987, ed in ordine alle richieste delle OO.SS. per la contrattazione integrativa aziendale, formulate con la piattaforma del 20 settembre 1988, si è convenuto quanto segue:

Si conferma il complesso dei contenuti dei seguenti accordi intercorsi tra le parti:

- Contratto Integrativo Aziendale Nazionale - Roma - 19.6.1981
- Accordo Territoriale Metro Veneto - Mestre - 23.12.1982
- Protocollo d'Intesa Nazionale - Roma - 2.12.1983
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo d'Intesa - Sesto Fiorentino - 6.4.1984
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo d'Intesa Regionale Lombardo - Cesano Boscone - 4.5.1984
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo d'Intesa - Torino - 25.6.1984
- Verbale d'accordo Metro Liguria - Roma - 13.9.1984
- Contratto Integrativo Aziendale Nazionale - Roma - 12.6.1985
- Verbale d'accordo Metro INCO - Roma - 3.2.1987
- Verbale d'accordo Metro Latina - Roma - 9.6.1987

I - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le parti nel confermare quanto già previsto a questo titolo nel C.I.A. del 19.6.1981 e nel C.I.A. del 12.6.1985, concordano sulla importanza dei diritti di informazione quale strumento adeguato a favorire e sviluppare relazioni sindacali più mature e consapevoli.

Le parti convengono di consolidare la prassi già esistente e, in occasione delle periodiche riunioni previste, saranno fornite alle strutture sindacali aziendali, a livello di singolo Magazzino, i sottoelencati dati:

A - INFORMAZIONI PERIODICHE

1.- Con periodicità bimestrale

- astensioni obbligatorie
- maternità
- diritto allo studio
- malattie e infortuni
- assemblee e permessi sindacali
- straordinario
- organico articolato per reparti e suddiviso per sesso, contratti a termine, contratti part-time.

2.- Con periodicità semestrale (dati al 30.6 ed al 31.12)

- fatturato e colli consuntivi suddivisi per Food - deperibili e non deperibili -, e per Non Food - vendita a libero servizio e vendita assistita.

./.

- ore di lavoro prestate suddivise in normali, supplementari e straordinarie, riferite a ciascun mese del semestre (ciò previa predisposizione di nuove procedure EDP)
- ore di lavoro straordinario articolate per livello e per numero di addetti, suddivise per ciascun mese del semestre (ciò previa predisposizione di nuove procedure EDP)
- organico articolato per livello di inquadramento, per Full-Time equivalenti e suddiviso per sesso.

3.- Con periodicità annuale

- tutte le informazioni previste a livello bimestrale e semestrale, sia a livello di Magazzino che a livello di gruppo.

Le informazioni verranno fornite per iscritto prima dei confronti ed includeranno anche la Metro Commerciale e la Metro IGD.

B - INNOVAZIONE TECNOLOGICA E INFORMATICA

Le parti concordano di attuare a livello di Magazzino incontri tra delegati del CdA e la Direzione di Magazzino con l'obiettivo di affrontare progetti significativi di innovazione tecnologica e di informatica.
Tali incontri avranno cadenza almeno semestrale e saranno, comunque, preventivi all'attuazione dei singoli progetti.

./.

C - MERCHANDISER E DIMOSTRATICI

Le parti concordano sulla necessità di definire da parte aziendale i criteri di utilizzo delle attività dei "merchandiser" e delle "dimostratici", che verranno presentati alle OO.SS in occasione del prossimo incontro annuale. Tali criteri si baseranno sul principio che dette attività non dovranno comportare sostituzioni di utilizzo di lavoratori dipendenti.

Informazioni sull'utilizzo delle figure sopra citate verranno fornite con cadenza annuale a livello di Magazzino.

II - MERCATO DEL LAVORO

a) - Si conferma il pieno rispetto delle leggi che regolano le assunzioni ed in particolare modo di quanto previsto dalla legge 863/84 in merito alle assunzioni numeriche e nominative.

b) - Si conferma che nelle selezioni relative alle assunzioni nominative i criteri di selezione adottati dall'Azienda sono in linea di principio i seguenti:

- professionalità
- esperienza
- attitudine

Ulteriori criteri di selezione previsti nella eventualità di convenzioni stipulate con le OO.SS, per le situazioni per le quali tali convenzioni sono prescritte, verranno precisati da parte dell'Azienda, di volta in volta, all'interno di dette convenzioni.

c) - Per le assunzioni relative ad aperture di nuovi Magazzini di vendita, le parti concordano di stipulare, a livello territoriale, convenzioni preventive che, compatibilmente con le normative vigenti e con le esigenze organizzative dell'Azienda, terranno in considerazione la realtà del mercato del lavoro locale e che interesseranno giovani, donne, part-time nelle diverse tipologie, full-time, categorie protette, lavoratori in cassa integrazione, contratti a termine.

./.

III.- PARITA' E PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA

Nel pieno rispetto del divieto di ogni forma di discriminazione uomo/donna e nel confermare la piena parità nell'opportunità di progressione di carriera, l'Azienda continuerà ad operare tenendo conto, nella sua politica di assunzione, di collocamento all'interno della propria organizzazione e di sviluppo professionale, del principio di pari opportunità.

I corsi di formazione di cui al punto VII "~~CLASSIFICAZIONE E FORMAZIONE~~" PROFESSIONALITÀ terranno conto di quanto sopra.

Nel corso degli incontri annuali previsti al punto I "Diritti di Informazione" verranno fornite informazioni sulla suddivisione dei dipendenti in uomini e donne, articolati per livello di inquadramento.

Momenti di verifica a livello territoriale verranno attuati tra delegati del C.d.A. e la Direzione di Magazzino.

./.

IV - PART-TIME

Ad integrazione ed a parziale modifica del C.I.A. del 12.6.1985 punto d) PART-TIME le cui premesse vengono qui riconfermate, si conviene quanto segue:

a) Si conferma il rispetto di tutta la legislazione esistente ed in particolar modo della legge 863/84 in materia di Part-Time

b) In tema di rapporto occupati Part-Time su occupati Full-Time, l'Azienda prevede indicativamente che questo si svilupperà nei Magazzini di nuova apertura per non oltre il 40%. - Relativamente ai Magazzini esistenti, l'eventuale modifica dei rapporti attuali sarà vista nell'ambito dei confronti sull'organizzazione del lavoro tra Direzione di Magazzino e C.d.A., di cui al punto VI "ORARIO DI LAVORO". Compatibilmente con le esigenze di utilizzo ottimale degli impianti, e con gli impegni contrattuali individuali preesistenti, potranno essere previste forme di turnazione.

c) Si raccorda, ferme restando le opportune verifiche, di realizzare forme di utilizzo dei lavoratori Part-Time tali da consentire la copertura contributiva delle 52 settimane. Le modalità di tali realizzazioni verranno definite nell'ambito dei confronti di Magazzino sulla Organizzazione del Lavoro.

d) Nell'eventualità di passaggio da Part-Time a Full-Time si conferma, fermo restando quanto già convenuto in alcuni Magazzini, di rispettare i criteri stabiliti dalla legge 863/84.
Si conviene che verificandosi le suddette eventualità, e ferma restando l'equivalenza del livello di inquadramento, le priorità di passaggio verranno definite applicando i criteri della

./.

anzianità aziendale e della data della richiesta.
Nel caso di parità di anzianità aziendale, prevarrà la anzianità della richiesta.

e) Le parti concordano nel riconoscere il beneficio della riduzione di orario previsto dal successivo punto VI "ORARIO DI LAVORO" anche ai Part-Time, sotto forma di proporzionale adeguamento della retribuzione oraria.

f) L'Azienda dichiara la propria disponibilità a verificare nel progetto di Organizzazione del Lavoro la compatibilità di un aumento del monte ore annuo di utilizzo dei Part-Time.

g) Si conviene inoltre che, salvo quanto previsto dal Contratto Integrativo Aziendale 12.6.1985 ed in applicazione dell'art. 5 della legge 19.12.84 n. 863, che il lavoro supplementare per i Part-Time è ammesso a fronte di eventi straordinari prevedibili, quali deroghe natalizie e pasquali, ristrutturazioni e/o manutenzioni straordinarie, inventari, previo accordo con il C.d.A., nonchè per improvvise ed imprevisti/assenze di rilevanti entità e per eventuali straordinari imprevedibili, salvo successiva verifica con il C.d.A.

h) Si conferma che alle ore di lavoro supplementare corrispondono proporzionali accantonamenti di maggiorazione validi per tutti gli istituti contrattuali e di legge.
Tali accantonamenti saranno evidenziati sui prospetti di retribuzione, previa modifica delle attuali procedure EDP.

./.

V - AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

a) Le parti concordano con la istituzionalizzazione a livello territoriale di incontri annuali, anticipandoli quando sia necessario, con la partecipazione dei rappresentanti dei C.d.A. e la Direzione di Magazzino per affrontare problemi relativi all'ambiente di lavoro e la sicurezza; ~~ciò per~~ e verificarne l'esito delle scelte attuate.
In particolare, per quanto riguarda i problemi relativi ai gas di scarico al ricevimento merci, la pulizia nei locali, l'areazione, i detersivi e gli acidi, le modalità per l'uso dei carrelli elevatori, la polvere.
Per quanto attiene eventuali nocività ambientali derivanti dall'introduzione di nuovi processi lavorativi e di innovazioni tecnologiche e le condizioni di lavoro della linea del freddo, queste saranno affrontate negli incontri sopra previsti al cap. I - punto B "INNOVAZIONE TECNOLOGICA ED INFORMATICA".

b) Nell'ambito degli incontri previsti a livello territoriale per definire le convenzioni di cui al cap. II punto c, la Azienda presenterà le caratteristiche tecniche e di innovazione sotto il profilo dell'ambiente e della sicurezza relative al nuovo investimento.

c) L'Azienda conferma di proseguire nella preparazione ed addestramento di lavoratori preposti a compiti di primo intervento di pronto soccorso.

d) Per quanto riguarda i videoterminale l'Azienda adotterà schermi protettivi correntemente in uso e conferma inoltre che la prestazione lavorativa ai videoterminali ha carattere di discontinuità.

./.

VI - ORARIO DI LAVORO

Fermo restando che modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro sono oggetto di contrattazione preventiva a livello di Magazzino tra Direzione e C.d.A., si conviene quanto segue:

a) Le parti confermano la premessa generale al punto 3. c del C.I.A. 12.6.1985

b) L'Azienda si impegna a presentare a livello nazionale entro il 28.2.1989 un progetto di organizzazione del lavoro improntata sui seguenti criteri:

- 38 ore settimanali
- distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni
- presenza al sabato per ciascun dipendente, compresa tra un minimo di 1 ed un massimo di 2 sabati al mese da gennaio a novembre
- apertura nei 4 sabati prenatalizi secondo le modalità previste nel protocollo di intesa 2.12.1983, aggiornato al 12.6.1985, recepito nel C.I.A. del 12.6.1985 e successivi accordi in materia
- eventuale aumento del monte ore dei Part-Time, qualora compatibile
- nuova turnazione e distribuzione dei nastri orari
- diverso utilizzo dei Part-Time
- miglioramento dell'efficienza e dell'utilizzo degli impianti
- livelli occupazionali adeguati

c) Sulla base del progetto predisposto dall'Azienda si attiveranno confronti e contrattazioni a livello territoriale su tutti i Magazzini al fine di realizzare intese, in mancanza delle quali resteranno in vigore le intese in atto.

./.

c - Si concorda che comunque, indipendentemente dall'esito dei confronti relativi al progetto, la riduzione dell'orario a 38 ore la settimana, come previsto dal vigente CCNL, verrà attuata a decorrere dal 1° Luglio 1990, previo confronto con i C.d.A. sulle modalità di applicazione.

d - La realizzazione delle 38 ore settimanali avverrà attraverso il prelievo di 2 ore per ogni settimana effettivamente lavorata attingendo dal monte-permessi dell'art. 28 punto c) del vigente CCNL.
Nell'eventualità di future e diverse modalità di applicazione a livello di CCNL le parti si impegnano fin d'ora a rivedere quanto sopra concordato.
In ogni caso le parti convengono di incontrarsi sulla stessa materia entro il 1° luglio 1990.

e - Relativamente agli orari di apertura per i nuovi Magazzini, l'Azienda, nell'ambito dei confronti relativi alle singole convenzioni previste nel capitolo "Mercato del Lavoro" presenterà lo schema di distribuzione degli orari settimanali di apertura su 6 giorni relativi a tutto l'arco dell'anno.

VII .- PROFESSIONALITA'

A) FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'Azienda si propone uno sviluppo qualitativo della sua posizione di mercato potenziando coerentemente la sua attività commerciale e di servizio.

In coerenza a ciò le parti concordano nel riconoscere come fondamentale la formazione per la crescita professionale dei lavoratori.

L'obiettivo della formazione è:

a) il miglioramento della prestazione professionale nelle funzioni;

b) formare livelli di professionalità adeguati alle posizioni che progrediranno qualitativamente;

c) ~~Come~~ realizzare premesse per uno sviluppo di carriera interna.

In coerenza a ciò si potranno verificare evoluzioni di inquadramento dei lavoratori interessati, di cui verrà richiesta la collocazione nelle nuove posizioni.

- Ciò premesso le parti convengono sulla necessità che il programma pluriennale predisposto dall'Azienda si ispiri fra l'altro anche ai seguenti criteri e indicazioni

1) che coinvolga la generalità dei lavoratori della rete

2) che i programmi di formazione siano basati su contenuti interdisciplinari quali ad esempio:

- finalità e funzionamento del sistema distributivo e organizzativo METRO

./.

- tecniche di comunicazione sociale
- tecniche di vendita marcketing e merchandising, gestione e rotazione stock etc.
- sistema contabile e amministrativo
- la salute e la sicurezza
- conoscenza delle caratteristiche merceologiche e/o tecnologiche dei prodotti.

3) che i corsi siano mirati alle aree di attività di vendita, di gestione e/o coordinamento di risorse e della area dell'organizzazione; a tali corsi possono richiedere di partecipare anche lavoratori di reparti non direttamente interessati.

4) che indichi un programma operativo di realizzazione per le varie aree e magazzini e relativi tempi indicativi.

5) che possibilmente prefiguri eventuali nuove figure professionali

- Tale programma di formazione verrà presentato alle OO.SS. Nazionali nell'ambito degli incontri annuali e sarà oggetto di confronto tra le parti.

- Per la realizzazione dei corsi, di formazione, e per la valutazione finale l'Azienda potrà avvalersi dell'apporto di Enti esterni.

- La pratica realizzazione a livello di Magazzino verrà presentata ai C.d.A. interessati

B) INQUADRAMENTO

In relazione alla verifica della classificazione di determinate figure professionali si conviene quanto segue:

a) - Lavoratori attualmente inquadrati nel 4° livello (dopo i primi 18 mesi di servizio) dei reparti cine-foto-ottica e gioielleria, nonchè personale addetto alle casse, in relazione all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita comprendenti anche le funzioni di incasso e di rifornimento dei banchi: inquadramento al livello 4°S.

Tale passaggio comporterà l'assorbimento ad ogni effetto della ex indennità "lavoro cassa promiscuo" di Lit. 20.000.

b) - Venditori, sistemisti e tecnici computer del settore Computer-Shop

La figura professionale viene inquadrata al 2° livello del vigente CCNL purchè i lavoratori abbiano maturato le necessarie conoscenze ed esperienze tecnico-professionali e comunque non oltre 24 mesi di anzianità nelle mansione.

c) - Lavoratori addetti al Controllo Fatture Preliminare: inquadramento al 3° livello del vigente CCNL dopo 18 mesi di anzianità nella mansione.

d) - Lavoratori addetti all'Archivio con tenuta di registri obbligatori di carico e scarico: inquadramento al livello 4°S dopo 12 mesi di anzianità nella mansione.

e) - Acquisitori: inquadramento al livello 3°S con aumento di lire 20.000 sul minimo contrattuale del 3° livello del vigente C.C.N.L.

Nell'ambito della generale evoluzione qualitativa e quantitativa dell'Azienda la funzione "Acquisizione" verrà incrementata di nuovi contenuti operativi e professionali.

L'inquadramento della funzione verrà pertanto riesaminato una volta realizzato tale sviluppo.

VIII - QUADRI

L'Azienda fornirà informazioni relative al numero dei Quadri ed alle posizioni per le quali, in applicazione a quanto previsto dal vigente C.C.N.L., tale qualifica è stata riconosciuta.

./.

IX - PARTE ECONOMICA

A. - SALARIO

Alle sottoriportate decorrenze il premio aziendale verrà incrementato dei sottoindicati importi mensili lordi

LIVELLO	01/01/1989	01/01/1990	TOTALE
Q	109.200	68.880	178.080
1°	101.400	63.960	165.360
2°	87.750	55.350	143.100
3°S	75.400	47.560	122.960
3°	75.400	47.560	122.960
4°S	65.000	41.000	106.000
4°	65.000	41.000	106.000
5°	58.500	36.900	95.400

Gli importi suddetti verranno corrisposti ai lavoratori con contratto Part-Time in proporzione al relativo orario di lavoro individuale.

./.

B. - PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Si ~~ricorda~~ concorda di istituire un premio di produttività definito dal seguente parametro:

- $\frac{\text{n° colli}}{\text{addetti}}$ anno XXXX diviso $\frac{\text{n° colli}}{\text{addetti}}$ anno 1988 x 100

-/-/-/-

- il numero dei colli e degli addetti corrisponde al totale di rete deducendo i valori relativi ai magazzini di nuove aperture per i loro primi tre esercizi pieni (frazione di anno di apertura + primi tre anni solari).

- per addetti si intende un numero di Full-Time equivalenti alla media annua ottenuta dalla somma degli iscritti a libro paga a fine mese diviso 12

- i dati base di riferimento, sia per ciò che riguarda il numero dei colli che il numero degli addetti, è, per il periodo di valenza del premio, quello consuntivo del 1988.

  Qualora la crescita del valore medio del collo comparato con quello dell'anno precedente, dovesse essere superiore al tasso di inflazione, per la parte eccedente a questo, si applicherà al numero di colli dell'anno in questione una correzione proporzionale.
  La rilevazione dell'indice è stabilita su base annuale; a livello di magazzino verranno effettuate verifiche con cadenza semestrale.

./.

IMPORTO PREMIO ANNUO

% di incremento riferita al 4° livello e da parametrare	Premio annuo Lire
inferiore a Ø e fino a 0.49	Ø
da 0.50 a 3.99	72.000
da 4.00 a 6.99	144.000
da 7.00 a 9.99	216.000
da 10.00 a 12.99	300.000
oltre 13.00	360.000

- Al superamento della percentuale di incremento del 13% si procederà a verifica sugli organici.

- Il premio verrà erogato con la retribuzione del mese di gennaio successivo a quello dell'anno preso in considerazione.

- La erogazione del premio per i magazzini di nuova apertura avverrà a partire dal 4° anno; tuttavia, qualora il parametro numero colli/addetti raggiunga prima di tale periodo un valore già ottenuto in un magazzino "vecchio", a partire dall'anno considerato, si anticiperà sia l'ingresso in rete che l'erogazione del premio.

- Con decorrenza 1° gennaio 1992 la media triennale del premio erogato verrà consolidata nel premio aziendale applicando la formula $\frac{\text{media triennale}}{12} \cdot 14$

./.

- Gli importi suddetti verranno corrisposti ai lavoratori con contratto Part-Time in proporzione al relativo orario di lavoro individuale.

- In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno verrà erogata quota parte del premio stimato.

./.

C. - UNA TANTUM

A tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di gennaio 1989, la somma di lire 450.000 lorde a titolo di "una tantum" che non sarà utile ai fini di alcun istituto contrattuale ne del T.F.R.

Acconti su base individuale potranno essere richiesti nel corso del corrente mese.

La somma di cui sopra riproporzionata al periodo 1/6/1988 - 31/12/1988, verrà erogata in relazione ai mesi lavorati, intendendosi quale mese intero quello in cui si è verificato una prestazione lavorativa di 15 o più giorni.

Da tale accordo si intendono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nel periodo natalizio.

Tale importo verrà corrisposto ai lavoratori con contratto Part-Time in proporzione al relativo orario di lavoro individuale.

./.

XIX - TRATTAMENTO TRASFERTE

a) Viene convenuto di retribuire le ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro per il 75%.

b) In caso di trasferta di durata superiore ai 15 giorni, è facoltà del lavoratore scegliere tra il rientro a casa alla fine della settimana lavorativa oppure effettuare il riposo compensativo.

c) Con decorrenza 1.1.1989 l'Azienda si impegna a prevedere in aggiunta alla diaria già esistente una cifra congrua per piccole spese non documentabili (es. telefono, lavanderia etc.) e che sarà annualmente rivalutata sulla base degli indici ISTAT.

d) A tutto il personale in trasferta verranno applicate le condizioni di miglior favore relative al trattamento dei sabati.

./.

XII - FUTURE APERTURE

Si concorda di riproporzionare la corresponsione del Premio Aziendale ai Magazzini di futura apertura con le seguenti gradualità:

- alla data di apertura:	17%
- dopo 6 mesi dalla data di apertura: ulteriore	17%
- dopo 12 mesi dalla data di apertura: ulteriore	17%
- dopo 18 mesi dalla data di apertura: ulteriore	17%
- dopo 24 mesi dalla data di apertura: ulteriore	17%
- dopo 30 mesi dalla data di apertura: ulteriore	15%

Gli aumenti di cui sopra decorreranno dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo indicato.

Si ricorda inoltre che il "Rimborso Spese" di cui al punto 3 del Protocollo di Intesa 2.12.1983, successivi e stipulandi accordi territoriali, verrà applicato con le stesse gradualità previste per il Premio Aziendale.

NORMA TRANSITORIA

Per i magazzini per i quali alla data della stipula del presente accordo siano in applicazione le norme previste dal punto 9) del C.I.A. 12.6.1985, a partire dal 1.12.1988 verranno applicate le normative sopra previste, senza corresponsione di arretrati.

./.

XIII - NORMATIVE SPECIFICHE

a) Si ricorda che il trattamento corrisposto dall'INPS in caso di astensione facoltativa post-partum verrà integrato dal 40% della retribuzione lorda relativa a tale periodo.

b) Previa modifica dei programmi EDP, l'Azienda provvederà a distinguere sul prospetto retribuzioni la voce "Ferie" dalla voce "Permessi Retribuiti".

c) L'Azienda si dichiara favorevole alla costituzione di C.R.A.L. secondo finalità da concordare.

d) Si conferma la normativa di cui al punto 7) del C.I.A. 12.6.1985 limitatamente alla disciplina delle variazioni annuali dei prezzi ai lavoratori (tavola calda);

e) L'Azienda sosterrà le spese vive per il rinnovo della tessera sanitaria.

./.

XIV - XIII DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dal 6/12/1988 e avrà validità fino a tutto il 30/11/1991 e, comunque, fino a stipula di nuovo Contratto Integrativo Aziendale.

Le parti si danno atto che il presente contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, è globalmente migliorativo e per tutto il periodo di validità sopra menzionato deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale sostituisce ove previsto ed integra ad ogni effetto tutti i precedenti Contratti Integrativi Aziendali e relativi accordi, protocolli e verbali fino ad oggi stipulati.