

Gros Market Lombardini, Contratto Integrativo Aziendale 21/11/1991 - 31/12/1994

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE GROS MARKET LOMBARDINI S.p.A.

Testo unico ufficiale
Bergamo 21 novembre 1991

Il 21 Novembre 1991 presso gli uffici della Gros Market Lombardini S.p.A. di Dalmine,
TRA

la Società Gros Market Lombardini S.p.A. rappresentata dai Signori: Ornano Giorgio, Vitali Alessandro,
Panpuri Luciano, Di Pietrantonio Gianbattista.

E

la FISASCAT - CISL rappresentata da Carminati Sergio, Corona Roberto

la FILCAMS - CGIL rappresentata da Barzanini Silvio, Branco Franco

la UILTUCS - UIL rappresentata da Regazzoni Maurizio

11 coordinamento dei Consigli di Azienda dei Centri G.M.L. di Dalmine, Mandolossa, Cologno rappresentati dai signori: Zucchinali Claudio, Spini Adriana, Fabretto Marco, Galliani Gianni, Lecchi Ezio, Baresi Mauro, Prandelli Davide e Salvi Enrico, si stipulato il presente Con-tratto Integrativo Aziendale

PREMESSA

Visto l'accordo aziendale del 14 giugno 1988, le parti hanno stipulato il presente CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE G.M.L., che sostituisce a tutti gli effetti l'accordo citato salvo che per le condizioni di re-attività delle singole norme e della premessa in esso previste. La Società Gros Market Lombardini fornirà alle attuali maestranze e a tutti i dipendenti allatto dell'assunzione copia stampata autentica del presente testo con allegato un elaborato esplicativo dei criteri di gestione della busta paga in uso presso la G.M.L.

TITOLO PRIMO

Art. 1- DIRITTI DI INFORMAZIONE

Ferma restando l'autonomia e il rispettivo ruolo delle parti nel corso di incontri quadrimestrali, convocabili tuttavia con scadenze più ravvicinate in presenza di particolari ed improrogabili esigenze motivate, nell'ambito di quanto previsto dal CCNL, l'azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali di categoria e al coordinamento Aziendale informazioni sulle situazioni determinatesi nel quadrimestre precedente e sulle previsioni a breve e a medio termine riguardanti l'azienda nel suo complesso e/o le singole unità relativi agli obiettivi di politica commerciale, eventuali modifiche nelle metodologie e tecniche distributive, ai fattori economici e di mercato che condizionano e orientano i meccanismi aziendali.

Sempre nell'ambito di tali incontri saranno fornite inoltre informazioni riguardanti i processi organizzativi interni, all'organizzazione del lavoro, ai turni, alla distribuzione dell'orario, all'organico nelle sue articolazioni.

Le parti convengono che tali incontri, aventi carattere di preventivo confronto, dovranno permettere alle parti l'esposizione delle reciproche posizioni in merito alle informazioni oggetto dei singoli confronti al fine di pervenire al raggiungimento di accordi preventivi e/o di possibili e opportune convergenze sugli obiettivi nonché sulle fasi operative e gli strumenti utilizzati.

Resta inoltre inteso che il confronto sulle materie sopraindicate potrà avvenire anche a livello locale su richiesta della struttura sindacale territoriale e/o aziendale.

Art 2- INVESTIMENTI, SVILUPPO, OCCUPAZIONE

L'azienda si impegna ad illustrare alle OO.SS. e al Coordinamento entro il 30 Novembre di ogni anno, i propri programmi di investimento e sviluppo per l'esercizio successivo.

Nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, l'Azienda fornirà informazioni sui programmi che comportano processi rilevanti di ristrutturazione e di concentrazione, di internazionalizzazione e di innovazione tecnologica che investono l'intero assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Nel corso di tali incontri l'azienda esaminerà con le OO.SS. e il Coordinamento le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro locazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, gli interventi di formazione e riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

Si impegna inoltre, a fornire elementi di conoscenza sull'andamento dell'attività commerciale e sui programmi di addestramento professionale.

Si dichiara infine disponibile ad informare i Consigli di Azienda delle posizioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di filiale onde consentire agli interessati di poter concorrere.

Art. 3- CONTRATTI DI FORMAZIONE

Con riferimento all'art. 3 della legge 863 del 12/12/84 in tema di assunzioni con contratto di formazione lavoro, si conviene di individuare i seguenti criteri rispondenti al fine di maggiormente tutelare i lavoratori assunti con tale formula:

- 1) l'azienda fornirà preventivamente al CDA della Filiale interessata i progetti di utilizzo dei CFL;
- 2) l'azienda si impegna previa verifica, a confermare il maggior numero di lavoratori assunti con CFL e a formalizzare il passaggio a tempo indeterminato al compimento del 15° mese, fermo restando per la società benefici previsti dalla legge;
- 3) l'azienda fornirà al CDA le necessarie informazioni per una adeguata verifica dello stato di avanzamento della formazione;
- 4) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, non rappresenta novazione di rapporto di lavoro e gli automatismi contrattuali decorreranno dalla originaria data di assunzione.

Art. 4- PROGETTO QUALITÀ

Premesso che arrivato il momento di mettere a profitto al meglio le sinergie aziendali con il Progetto Qualità l'azienda intende avviare una nuova filosofia tesa a: salvaguardare il lavoro sino ad ora svolto da tutti ed a instaurare una nuova cultura aziendale e una strategia per migliorare la qualità dei servizi, obiettivo che consentirà all'azienda una maggiore stabilità del futuro.

Infatti tale impegno da parte di tutti porterà la società a raggiungere quel vantaggio competitivo, vantaggio che sicuramente siglerà il continuo successo della G.M.L., anche in eventuali momenti di trasformazione del mercato e puntando anche allo sviluppo del personale.

Scopi e finalità di questo progetto sono il miglioramento della collaborazione, della motivazione, della responsabilità della professionalità maturita sino ad oggi dimostrata da parte di tutto il personale. In tale ottica l'azienda ha predisposto un progetto formativo per tutti i lavoratori e finalizzato agli obiettivi di cui al punto precedente, i cui contenuti saranno illustrati alle OO.SS.

L'azienda inoltre si impegna ad un confronto preventivo con le OO.SS. e il Coordinamento sul possibile sviluppo ed evoluzione del Progetto Qualità nelle sue diversificate fasi al fine di chiarirne le finalità, le caratteristiche, la struttura e gli sviluppi progettuali anche in riferimento alle implicazioni riguardanti i lavoratori dipendenti.

Art. 5- COMMISSIONE TECNICA

Per rendere più partecipi alla vita dell'azienda il CDA e le OO.SS. la Società d'accordo a coinvolgere le suddette strutture attraverso la costituzione di una commissione tecnica di verifica formata da 4 componenti del CDA (che possono chiedere eventuale assistenza delle OO.SS.) e della Direzione.

Compito della Commissione sarà il puro approfondimento di alcune tematiche, prescindendo dal ruolo contrattuale di competenza agli organismi naturali stabiliti dalle norme vigenti in materia.

La Commissione Tecnica dovrà pertanto esaminare a priori e posteriori i fenomeni, lo sviluppo degli stessi e i problemi connessi al personale riguardanti in particolare:

l'esame e la verifica degli effetti della introduzione di nuove tecnologie, di nuovi progetti e/o piani di investimento e sviluppo, con riferimento anche all'organizzazione del lavoro (intesa come orari, professionalità, mobilità ecc.) ed all'occupazione.

l'esame dei dati occupazionali sia a livello di sintesi che di dettaglio con le relative dinamiche sia quantitative che qualitative (CFL, part-time, in relazione anche all'applicazione e alla corretta gestione di accordi intervenuti al riguardo, nonché alla verifica della formazione per i lavoratori assunti con CFL).

occupazionali sia a livello di sintesi che di dettaglio con le relative dinamiche sia quantitative che qualitative (CFL, part-time, in relazione anche all'applicazione e alla corretta gestione di accordi intervenuti al riguardo, nonché alla verifica della formazione per i lavoratori assunti con CFL).esame dei dati occupazionali sia a livello di sintesi che di dettaglio con le relative dinamiche sia quantitative che qualitative (CFL, part-time, in relazione anche all'applicazione e alla corretta gestione di accordi intervenuti al riguardo, nonché alla verifica della formazione per i lavoratori assunti con CFL).

esame degli eventuali processi di qualificazione di riqualificazione, di aggiornamento professionale al fine di

garantire opportunità professionali, privilegiando il personale dipendente, con particolare riferimento all'occupazione femminile.

lesame sotto il profilo tecnico degli eventuali progetti elaborati dagli strumenti di qualità

In relazione al progetto di cui all'art. 4 compito di detta commissione seguire l'evolversi del progetto formativo nelle sue varie fasi e di controllarne le risultanze; inoltre formulare le parti eventuali proposte tese a migliorare la qualità aziendale individuando obiettivi utili a tale fine.

Le ore spese per le riunioni delle commissioni non saranno scalate dal monte ore del CDA.

TITOLO SECONDO

Art. 6- ORARI DI LAVORO

Visti i nuovi orari di apertura e chiusura del gruppo grossisti Alimentari Cash & Carry

Vista la temporaneità dell'orario.

Vista la disponibilità dell'azienda ad effettuare incontri per esaminare con il CDA un'eventuale proroga o nuovi cambiamenti orari nello spirito degli accordi aziendali;

Visti gli allegati orari del personale reparto per reparto;

Constatato che e nei programmi dell'azienda arrivare ad una ottimizzazione del lavoro oltre quello normale contrattuale;

Vista la necessità di un nuovo tipo di rapporti che tenga conto delle varie funzioni esistenti in azienda con riferimento ai rapporti interni.

Inoltre:

constatata la necessità di un adeguamento del servizio offerto dalla G.M.L. ad un contesto ambientale in

rapido mutamento e caratterizzato dalla massiccia presenza di grandi strutture commerciali con dilatate fasce d'apertura alla clientela;

accertata la necessità di una strategia di salvaguardia della tradizionale utenza della G.M.L. e di una naturale ricerca di nuove fasce di clientela;

Premesso quanto sopra:

L'Azienda stabilisce i nuovi orari di lavoro, come risultati della tabella allegata che si intendono a titolo sperimentale per n. 6 mesi sino al mese di giugno 1992; entro tale scadenza sar verificata fra le parti, a livello di singola filiale fra la Soc. G.M.L. e il CDA di filiale, l'impatto e le conseguenze della sperimentazione al fine di conseguire le necessarie decisioni anche in funzione degli aspetti più propriamente organizzativi in tema di organico, pause, agibilità spazi ristoro di cui la società si rende disponibile sin d'ora alla loro soluzione.

ORARI APERTURA ALLA VENDITA

Dalle 8,30 alle 20,30 (ORARIO NON STOP da lunedì a sabato)

ORARI SETTORE GROS MARKET

DIREZIONE: lunedì 9,00/12,00 - 13,30/18,30 * 10,00/13,30 - 15,00/19,30

mar./sab. 9,00/12,00 - 13,30/18,00 * 10,00/13,30 - 15,30/19,30

(turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)

esame degli eventuali processi di qualificazione di riqualificazione, di aggiornamento professionale al fine di garantire opportunità professionali, privilegiando il personale dipendente, con particolare riferimento all'occupazione femminile.

esame sotto il profilo tecnico degli eventuali progetti elaborati dagli strumenti di qualità

In relazione al progetto di cui all'art. 4 compito di detta commissione seguire l'evolversi del progetto formativo nelle sue varie fasi e di controllarne le risultanze; inoltre formulare alle parti eventuali proposte tese a migliorare la qualità aziendale individuando obiettivi utili a tale fine.

Le ore spese per le riunioni delle commissioni non saranno scalate dal monte ore del CDA.

TITOLO SECONDO

Art. 6- ORARI DI LAVORO

Visti i nuovi orari di apertura e chiusura del gruppo grossisti Alimentari Cash & Carry

Vista la temporaneità dell'orario.

Vista la disponibilità dell'azienda ad effettuare incontri per esaminare con CDA un'eventuale proroga o nuovi cambiamenti orari nello spirito degli accordi aziendali;

Visti gli allegati orari del personale reparto per reparto;

Constatato che e nei programmi dell'azienda arrivare ad una ottimizzazione del lavoro oltre quello normale contrattuale;

Vista la necessità di un nuovo tipo di rapporti che tenga conto delle varie funzioni esistenti in azienda con riferimento ai rapporti interni.

Inoltre:

constatata la necessità di un adeguamento del servizio offerto dalla G.M.L. ad un contesto ambientale in rapido mutamento e caratterizzato dalla massiccia presenza di grandi strutture commerciali con dilatate fasce d'apertura alla clientela;

accertata la necessità di una strategia di salvaguardia della tradizionale utenza della G.M.L. e di una naturale ricerca di nuove fasce di clientela;

Premesso quanto sopra:

L'Azienda stabilisce i nuovi orari di lavoro, come risultati della tabella allegata che si intendono a titolo

sperimentale per n. 6 mesi sino al mese di giugno 1992; entro tale scadenza sar verificata fra le parti, a livello di singola filiale fra la Soc. G.M.L. e il CDA di filiale, l'impatto e le conseguenze della sperimentazione al fine di conseguire le necessarie decisioni anche in funzione degli aspetti pi propriamente organizzativi in tema di organico, pause, agibilita spazi ristoro di cui la societa si rende disponibile sin dora alla loro soluzione.

ORARI APERTURA ALLA VENDITA

Dalle 8,30 alle 20,30 (ORARIO NON STOP da luneda sabato)

ORARI SETTORE GROS MARKET

DIREZIONE: lunedì 9,00/12,00 - 13,30/18,30 * 10,00/13,30 - 15,00/19,30

~~Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

~~(Turni alternati settimanalmente con riposo a rotazione)~~

(i turni si alternano settimanalmente)

ORARI SETTORE UFFICI

Dal lunedì al venerdì compreso:

8,15/12,15 - 14,00/17,30 da martedì a venerdì

8,15/12,15 - 14,00/18,00 lunedì

Gli orari del C.E.D. settore Uffici rimangono inalterati in attesa di ridefinizione come da impegno assunto dalle parti.

Art. 7- PART-TIME

L'azienda si atterrà alle norme previste dalla legge 19/12/84 n. 863 e dal vigente CCNL, impegnandosi ad assunzioni part-time con un minimo di 20 ore settimanali.

Inoltre privilegerà il proprio personale che da full-time desidera passare a part-time in caso di assunzioni a tempo parziale con un minimo di 20 ore su base settimanale, 88 ore su base mensile, 960 ore su base annuale.

In applicazione pertanto all'art. 3-bis della citata legge, l'azienda privilegerà i passaggi a part-time con prestazione settimanale o annuale superiore e da part-time a tempo pieno in caso di nuove assunzioni con diritto di precedenza per lavoratori già assunti e fermo restando comunque un livello di pari professionalità. Il passaggio da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nonché la modifica dell'orario a tempo parziale, dovrà decorrere dall'inizio del mese e per una durata minima di mesi uno e massima per multipli di uno ma comunque mesi interi.

I lavoratori che richiedono di trasformare la propria prestazione da tempo parziale a tempo pieno e viceversa dovranno inoltrare specifica domanda scritta alla Direzione Aziendale; copia della domanda dovrà essere comunicata al CDA della Filiale.

I passaggi avverranno in ordine di anzianità stabilita dalla data di presentazione della domanda previo verifica del CDA interessato.

A norma di quanto previsto dall'art. 5 (comma 4) della legge 19/12/84 n. 863 data la specifica esigenza organizzativa della ditta che legata alla fluttuazione dell'esigenza di mercato le Parti riconoscono l'eventuale necessità di effettuazione di ore di lavoro aggiuntive (volontarie) rispetto a quanto concordato con contratto individuale di ciascun lavoratore previa verifica con il CDA. In tal caso le integrative verranno retribuite con la maggiorazione del 34% da calcolarsi sulla retribuzione oraria di fatto, in quanto comprensive dell'incidenza degli istituti contrattuali diretti e differiti (esempi: I3ma, I4ma, ferie, ecc.) e pi precisamente: 8,33 per I3ma, 8,33 per I4ma, 8,33 per ferie, 4,35 per festività, 4,66 per permessi.

Resta inoltre inteso che comunque il personale part-time non effettuerà superamenti di ore oltre l'orario normale contrattuale di lavoro.

Le ore prestate nelle festività infrasettimanali o di domenica del periodo natalizio saranno retribuite come previsto dall'art. 13 del presente accordo.

In applicazione alle norme previste in materia nell'ultimo rinnovo del CCNL e in fattispecie l'art. 39/1 s.p., il trattamento economico e normativo per i lavoratori della G.M.L. assunti a tempo parziale sarò proporzionato sulla base dell'orario settimanale di riferimento a 38 ore come conseguito nel successivo art. 9.

Pertanto la retribuzione e tutti gli istituti contrattuali da un part-time a 20 ore saranno del 52,63% degli analoghi istituti di un lavoratore a tempo pieno a 38 ore settimanali; la retribuzione e tutti gli istituti contrattuali di un lavoratore part-time a 24 ore saranno del 63,15% degli analoghi istituti di un lavoratore a tempo pieno a 38 ore settimanali.

Art. 8- ORARIO DI ENTRATA E INIZIO LAVORO

In relazione all'orario di entrata prefissato si conviene quanto segue:

- 1) per ritardi fino a cinque minuti compresi non verrà effettuata alcuna detrazione sulla retribuzione;
- 2) per ritardi oltre i cinque minuti fino al quarto d'ora compreso verrà effettuata una detrazione sulla retribuzione pari a quindici minuti;
- 3) per ritardi fino a venti minuti compresi verrà effettuata una detrazione dei quindici minuti;
- 4) per ritardi oltre i venti minuti fino alla mezzogiorno verrà effettuata una detrazione di trenta minuti;
- 5) analogo procedimento per i ritardi superiori ai trenta minuti.

Resta inteso che persistendo il lavoratore nei ritardi oltre la terza volta nell'anno solare potranno essere adottati i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale
- b) rimprovero scritto
- c) formale diffida scritta e, per ulteriori ritardi, si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso come previsto del vigente CCNL.

Art. 9- RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

A fronte dell'obiettivo sindacale di ridurre gli orari di lavoro al fine di agevolare nuova occupazione, visti gli incrementi occupazionali già realizzati dall'azienda nel 1984 e le ulteriori previsioni per il 1985 la Direzione a fronte dei costi derivanti e che deriveranno da ciò dichiara la propria disponibilità in futuro ad una riduzione dell'orario di lavoro da quantificare e legata al realizzarsi di condizioni tecniche organizzative che consentano un diverso utilizzo dei lavoratori finalizzato ad un aumento della produttività.

In tal senso dall'1/1/1989 tutti i lavoratori usufruiranno di ulteriori 8 ore/anno di permessi individuali retribuiti (P.I.R.) di cui all'art. 49 del CCNL 28/3/87 e di ulteriori 8 ore/anno a partire dall'1/1/90.

Analogamente la società conferma l'aumento dei permessi individuali retribuiti come conseguito nell'art. 49 CCNL 15/12/90 secondo le quantità e le scadenze stabilite; si rende inoltre disponibile ad un ulteriore incremento in aggiunta a quanto stabilito nell'art. 9) del CIA 14/6/88 e nell'art. 49 del CCNL 15/12/90 per un totale di 12 ore di Permessi individuali Retribuiti annui per ogni lavoratore dipendente della G.M.L. con le seguenti modalità:

- n. 4 ore di P.I.R. dal 1/1/1992
- n. 4 ore di P.I.R. dal 1/1/1993
- n. 4 ore di P.I.R. dal 1/1/1994

Tali permessi sono da considerarsi non assorbibili dall'attuale e da future riduzioni definite nell'ambito dei rinnovi contrattuali.

Tutto ciò premesso e richiamato l'accordo stipulato fra le parti il giorno 8/11/1986 e riguardante la riduzione del regime orario di lavoro settimanale da 40 a 38 ore, visti inoltre gli orari di lavoro della tabella di cui all'art. 6 del presente contratto:

per i lavoratori della G.M.L. con regime orario di lavoro settimanale di 38 ore beneficeranno:

senza possibilità di recupero in caso di possibilità di recupero in
conto P.I.R. delle Ex Fest. civili / conto P.I.R. delle Ex Fest. civili
(2 giugno - 4 novembre) previo richiesta scritta.

Dal 1 marzo 1987 16 ore annue / 32 ore annue

dal 1 genn. 1988 24 ore annue 40 ore annue
dal 1 genn. 1990 32 ore annue 48 ore annue
dal 1 genn. 1992 40 ore annue 56 ore annue
dal 1 genn. 1993 48 ore annue 64 ore annue
dal 1 genn. 1994 60 ore annue 76 ore annue

i lavoratori ai livelli 1° e 1°S, nonché alle qualifiche dei Quadri, che mantengono a seguito dell'accordo 8/11/86 il regime orario di lavoro settimanale di 40 ore beneficeranno:

dal 1 gennaio 1986 n. 88 ore annue
dal 1 gennaio 1989 n. 96 ore annue
dal 1 gennaio 1990 n. 104 ore annue
dal 1 gennaio 1992 n. 112 ore annue
dal 1 gennaio 1993 n. 120 ore annue
dal 1 gennaio 1994 n. 132 ore annue

ferma restando la normativa relativa alle ex festività civili prevista dalla legge 54 del 1977. Rimane inteso che qualora ai lavoratori a regime 40 ore fosse applicato il regime 38 ore, agli stessi saranno estese automaticamente le condizioni previste a questo titolo per i lavoratori già regime 38 ore.

i lavoratori della G.M.L. con prestazione part-time 20 ore settimanali, in applicazione a quanto previsto dall'art. 38/1 SP del CCNL 15/12/90, beneficeranno:

senza possibilità di recupero in con possibilità di recupero
in conto P.I.R. delle Ex Fest. civili conto P.I.R. delle Ex Fest. civili
(2 giugno - 4 novembre) previo richiesta scritta.

dal 1 genn. 1992 21 ore annue 29 ore annue
dal 1 genn. 1993 25 ore annue 34 ore annue
dal 1 genn. 1994 32 ore annue 40 ore annue

i lavoratori della G.M.L. con prestazione part-time 24 ore settimanali, in applicazione a quanto previsto dall'art. 38/1 SP del CCNL 15/12/90, beneficeranno:

senza possibilità di recupero in con possibilità di recupero
in conto P.I.R. delle Ex Fest. civili conto P.I.R. delle Ex Fest. civili
(2 giugno - 4 novembre) previo richiesta scritta.

dal 1 genn. 1992 25 ore annue 35 ore annue
dal 1 genn. 1993 30 ore annue 40 ore annue
dal 1 genn. 1994 38 ore annue 48 ore annue

Art. 10- CONTROLLO MERCI

Premesso che lo spirito del presente accordo quello di aumentare la collaborazione esistente tra l'Azienda, le Maestranze e le OO.SS. e tenuto presente lo sforzo psico-fisico cui sono sottoposti gli addetti al controllo soprattutto in particolari momenti, si conviene quanto segue:

Rotazione

L'Azienda informa che vi sarà una effettiva rotazione programmata delle direzioni periferiche con responsabilizzazione dell'applicazione.

La scelta delle persone che saranno adibite a tali mansioni, temporaneamente, in sostituzione dei controllori titolari assenti per cause motivate, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, sarà effettuata dal/a Direzione di unità previa consultazione del CDA.

L'Azienda si impegna inoltre a garantire una equa rotazione delle figure professionali inquadrato al 4° livello e adibite nei Gros Market con mansioni promiscue sul controllo merci, rifornimento e movimentazione delle merci.

Art. 11 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione devono ispirarsi a modelli che realizzino la professionalità migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro.

Su tale base le parti, con accordo dell'8 novembre 86, decidono di modificare l'organizzazione del lavoro del

G.M.L. introducendo una sperimentazione basata su doppi turni di lavoro, come si evince dall'allegato A, parte integrante del presente accordo.

In deroga a quanto previsto ai punti 4 e 11 del citato accordo 8/11/86, ed in applicazione del punto 5, in concomitanza con l'ampliamento delle fasce orarie d'apertura alla clientela ed all'applicazione degli orari di lavoro di cui all'art. 6 del presente accordo, l'organizzazione del lavoro basata su doppi turni verrestesa anche ai settori e alle figure dei Gros Market attualmente esclusi, ed esattamente il reparto casse, il reparto ricevimento merci, il reparto Entrata Clienti ed Amministrazione Clienti, i capi settori e gli operatori con qualifica di seconda linea.

Art 12- MOBILIT

Fermo restando quanto previsto dall'art. 13 della legge 300 e tenuto conto della specifica attività dell'azienda si concorda che salvo il caso di intercambiabilità per esigenze brevi e fisiologiche (malattie, sostituzione, ecc.) verreffettuata una verifica preventiva in caso di esigenze di trasferimenti interni o esterni di dipendenti con il coordinamento di aziende e/o le organizzazioni sindacali.

Art 13- FESTIVITA NATALIZIE

In occasione del/a richiesta aziendale di prestazioni nel periodo pre-nata-lizio e di prestazioni lavorative richieste ne/le giornate domenicali e/o festività infrasettimanali azienda, premesso che detta richiesta motivata dalle esigenze di mercato legate al particolare periodo e fermo restando il concetto della non obbligatorietà quindi il rispetto della volontarietà riconosceril recupero in Permessi Individuali Retribuiti dellequivalente del 50% delle ore effettivamente prestate in aggiunta a quanto già precisato dal CCNL in vigore.

In alternativa al recupero in conto Permessi Individuali Retribuiti, il lavoratore potrà richiedere il pagamento delle ore prestate retribuite con la retribuzione oraria di fatto maggiorata del 50% in aggiunta a quanto già previsto dal CCNL in vigore.

L'Azienda auspica che le richieste di prestazioni nelle giornate di cui sopra verranno soddisfatte da una presenza spontanea tale da coprire almeno il 50% del normale organico di reparto: a fronte di difficoltà in tal senso le parti, a livello di singola filiale, si incontreranno per analizzare la situazione.

TITOLO TERZO

Art 14- FERIE

Il CDA e la Direzione delle singole unit procederanno allo studio e predisposizione di progetti di pianificazione dell'utilizzo delle ferie sull'intero arco dell'anno.

L'Azienda si impegna a predisporre il programma delle ferie estive dell'anno in corso entro il mese di Marzo di ciascun anno e, sentite le esigenze dei lavoratori, a definirlo entro la fine del mese di Aprile.

Art 15- MALATTIA

In deroga ed ad integrazione a quanto previsto dall'art. 72 del CCNL Terziario 28/3/87, l'azienda corrisponder al lavoratore assente per malattia dal 1° giorno sino al 180° giorno di ogni anno solare il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto il diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 92 del CCNL Terziario 28/3/1987.

In deroga a quanto previsto all'art. 71 del CCNL Terziario 28/3/87 il lavoratore per la sola malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni per anno solare.

In relazione ai punti precedenti, per anno solare si intende il periodo compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre dell'anno corrispondente, oltre il quale ai fini benefici sopracitati si riparte ex novo.

Art 16- INFORTUNI SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà il lavoratore interessato le relative indennità fino a raggiungere il 100% del salario (come se il lavoratore avesse lavorato), provvedendo ad anticipare al lavoratore le somme spettanti come per il caso di malattia.

L'azienda si rende disponibile alla conservazione del posto di lavoro in caso di infortunio sino a guarigione clinica del lavoratore infortunato; il periodo di infortunio verrescluso dal calcolo dei 180 giorni di comparto previsti dall'art. 71 del CCNL 28/3/87.

Art 17- PERMESSI E ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

L'Azienda si rende disponibile a riconoscere richieste di aspettative non retribuite e/o permessi non retribuiti

per esigenze soggettive e/o per gravi motivi di ordine familiare consentendone la fattibilità compatibilmente con le esigenze organizzative di tutela e salvaguardia del servizio a/la clientela.

Art 18- VISITE OCULISTICHE

In conformità alle Direttive del Consiglio delle Comunità Europee del 29 maggio 1990 per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminale, in fattispecie l'art. 9, l'Azienda si impegna a partire dal 1992 ad effettuare a proprio carico adeguati esami degli occhi e della vista a tutti i lavoratori della G.M.L. SpA operanti su attrezzature videoterminali, sia allatto dell'assunzione, sia periodicamente con frequenza annuale indicativamente entro la fine del mese di febbraio dell'anno in corso.

Art 19- ANTICIPI T.F.R.

La Direzione raddoppierà la percentuale, dei lavoratori aventi diritto, prevista dalla legge attualmente in vigore.

Art 20- MENSA

Le parti concordano che attualmente non esistono le possibilità di istituire il servizio mensa nell'interno del punto di vendita salvo l'espansione già in atto.

Con riferimento alle situazioni in atto alla filiale di Cologno Monzese, in cui tramite una convenzione esterna con la Ristor Coop s.r.l., i dipendenti di detta filiale concorrono al pagamento del 50% del costo previsto, tale iniziativa viene estesa alle unità di Bergamo e Brescia.

Pertanto i dipendenti che intendono usufruire effettivamente del servizio, concorreranno nella misura economica già in atto nella filiale di Cologno Monzese.

Gli aumenti del costo pasto, richiesti dalla Mensa convenzionata, saranno suddivisi al 50% tra l'Azienda e i dipendenti fruitori.

Per i dipendenti che desiderassero consumare il proprio pasto all'interno dell'azienda, verranno riviste e rese idonee le apposite sale.

TITOLO QUARTO

Art 21- PREMIO AZIENDALE

Il Premio Aziendale di cui all'art. 19 del CIA 14/6/88 verrà aumentato per tutti i lavoratori della G.M.L. SpA con un importo di L. 150.000 lordo riparametrato al 4° livello in due tranches di L. 75.000 dal 1/1/92 e di L. 75.000 dal 1/6/93.

Pertanto il Premio Aziendale sarà erogato con i valori e le decorrenze indicate nella seguente tabella:

Livello Pr. Az.le Aumento Pr. Az.le Aumento Pr. Az.le
sino 31/12/91 dal 1/1/92 dal 1/6/93

QUADRI	288.500	+112.500	401.000	+112.500	513.500
1° L.	272.200	+105.000	377.200	+105.000	482.200
2° L.	244.000	+100.800	344.800	+100.800	445.600
3° L.	218.200	+ 86.400	304.600	+ 86.400	391.000
4° L.	197.200	+ 75.000	272.200	+ 75.000	347.200
5° L.	184.300	+ 67.200	251.500	+ 67.200	318.700
6° L.	171.400	+ 58.800	230.200	+ 58.800	289.000
7° L.	156.400	+ 48.000	204.400	+ 48.000	252.400

Il Premio di Produzione Aziendale, corrisposto per 14 mensili a rincidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Per i lavoratori a prestazione part-time l'importo del Premio di Produzione Aziendale sarà proporzionato all'effettiva prestazione e secondo i criteri stabiliti dall'art. 39 del CCNL 15/12/90.

Art 22- UNA TANTUM

In relazione al periodo di carenza contrattuale compreso fra il 1/1/91 e il 31/11/91 a tutti i lavoratori in forza allatto della firma di detto accordo presso la G.M.L. SpA e lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, compresi gli assunti con C.F.L. ed escludendo i lavoratori assunti con contratto a termine, l'Azienda erogherà un importo Una Tantum di L. 400.000 lorde da corrispondersi con la retribuzione del mese di novembre 1991.

Tale importo sarriporzionato sia per le prestazioni part-time, sia per i lavoratori assunti dopo il 1/1/1991. L'Una Tantum non avrriferimento alcuno su nessun istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 23- SALARIO PER OBIETTIVI

Con il riferimento al PROGETTO QUALIT teso al miglioramento complessivo della qualitaziendale, si conviene di istituire un Premio legato al raggiungimento di obiettivi.

Le parti, pertanto, concordano anche in relazione a quanto previsto dall'art. 5 del presente accordo di incontrarsi all'inizio di ogni anno per stabilire l'obiettivo dell'anno e definire i criteri, le modalit e l'ammontare di incentivazione al raggiungimento dell'obiettivo, e/o consolidare l'obiettivo ottimale relativo all'anno precedente.

Per il 1988 si conviene di individuare come obiettivo:

il Contenimento delle differenze inventariali

L'Azienda pertanto riconosce per l'anno 1988 e per gli obiettivi prefissati gli importi sotto indicati:

al contenimento differenze inventariali a 550 milioni: L. 80.000
al contenimento differenze inventariali a 500 milioni: L. 120.000
al contenimento differenze inventariali a 450 milioni: L. 200.000

Detti importi si intendono lordi e verranno erogati l'Una Tantum, con riproporzionamento alla prestazione, a tutti i dipendenti unitamente alle competenze del mese di marzo 89 e in forza a tale data.

Art 24-INDENNITA'DETTI AL CONTROLLO

Agli addetti al controllo di cui all'art. 10 l'Azienda riconosce un'indennit di mansione strettamente legata all'effettiva presenza di L. 900 lorde al giorno di effettiva presenza. (Attuali L. 1.100 lorde).

Tale indennit non verr'erogata di ferie, malattia, infortunio, festivit e eventuali istituti contrattuali, ecc. ed avr decorrenza dal 1/7/1978.

Viene inoltre concordato ed accettato dal/e parti che la suddetta indennit trova preciso ed inequivocabile riferimento alle mansioni di controllore nell'attuale sistema vigente, senza considerazioni di altro genere, e rimane conseguentemente legata oltre che alla effettiva presenza anche allo svolgimento delle mansioni stesse di controllore, decadendo alla loro eventuale cessazione o modifica del sistema vigente.

Nel caso in cui l'Azienda ritenesse di utilizzare al controllo gli addetti alla corsia, agli stessi verr'riconosciuta una indennitoraria di mansione strettamente legata alle ore effettive di controllo.

Tale indennit erogata con decorrenza 1/7/78 sardi L. 150 (centocin-quanta) lorde allora. (Attuali L. 180 lorde).

Tale indennit che verr'considerata agli effetti di tutti gli istituti contrattuali: ferie, malattia, infortunio, festivit e altri.

Viene inoltre concordato ed accettato dalle parti che la suddetta indennit trova preciso ed inequivocabile riferimento alle mansioni di controllo nell'attuale sistema vigente senza considerazioni di altro genere, e rimane conseguentemente legata oltre che alla effettiva presenza anche allo svolgimento delle mansioni stesse di controllo, decadendo a/l loro eventuale cessazione o modifica del sistema vigente.

In caso di eventuali sostituzioni degli addetti al controllo dovute a ogni e qualsiasi tipo di assenza degli stessi il sostituto l'addetto al controllo (ufficializzando temporaneamente alla direzione) percepisce solo per il periodo interessato, lo stesso trattamento previsto per gli addetti al controllo con i criteri e le modalit di cui al comma 1 del presente articolo.

A partire dal 1/1/1992 l'indennit addetti al controllo viene maggiorata di L. 550: l'importo della stessa sar pertanto di L. 1.650 lorde giornaliere di effettiva presenza per il personale a tempo pieno; per il personale part-time l'importo dell'indennit sardi L. 1.300 lorde giornaliere di effettiva presenza (a partire dall'1/3/92).

Art. 25-INDENNIT TURNO SERALE PER OPERATORI AL CENTRO ELETTRONICO

Con decorrenza 1/5/81 stata istituita una indennit giornaliera di L. 7.000 lorde a titolo di indennit presenza turno serale. Si precisa che detta indennit strettamente ed unicamente legata alla presenza nel turno di lavoro dalle ore 15 alle ore 23 e dalla specifica mansione di operatore di centro elettronico.

Resta inteso che in caso di abolizione o modifica di detto turno (15-23), l'indennit relativa verr

automaticamente soppressa.

A partire dal 1/1/1992 tale indennità viene aumentata di L. 3.500; l'importo della stessa sarà pertanto di L. 10.500 lorde giornaliere effettiva presenza ed erogata anche al personale part-time con riproporzione.

Art 26-INDENNITÀ CASSE

Con decorrenza 1/1/1992 viene istituita un'indennità giornaliera di L. 1.100 lorde per il personale addetto alle casse a titolo di indennità di funzione.

La corresponsione di tale indennità non comporta trattenuta alcuna dalla retribuzione in caso di eventuale ammanco di cassa.

Si precisa altresì che detta indennità è strettamente ed unicamente legata alla presenza del turno di lavoro e dalla specifica mansione di operatore di cassa.

Resta inteso che in caso di modifica della mansione dell'operatore di cassa, l'indennità relativa verrà automaticamente soppressa.

L'indennità di cui sopra verrà erogata con riproporzione anche al personale part-time.

Art. 27- LIVELLI RETRIBUTIVI

Le parti, visto l'accordo dell'11/6/1974 e le successive modificazioni apportate all'inquadramento professionale dei lavoratori delle unità G.M.L., definite con o senza rapporto delle OO.SS. e/o dal CDA/Coordinamento, dichiarano che l'attuale situazione riferita ai livelli retributivi assegnate ai lavoratori in forza, corrisponde nello spirito, quanto nella forma e nella sostanza alla classificazione unica del personale prevista dal vigente CCNL 18/3/1983.

Rimane inteso che, se dovessero intervenire modificazioni nella attribuzione delle mansioni a singoli lavoratori o gruppi di essi, le Parti promuoveranno appositi incontri con la relativa verifica dei livelli assegnati agli interessati.

L'Azienda si rende disponibile entro il 30/6/1992 ad incontri con i Consigli di Azienda delle singole filiali per una verifica dei livelli di inquadramento esistenti nelle rispettive strutture al fine di correggere eventuali anomalie.

TITOLO QUINTO

ART. 28- FESTIVITÀ DEL PATRONO

La festività del Patrono di Roncadelle cadente il 20 Maggio, sarà goduta in concomitanza con quella del Patrono di Brescia (S. Faustino) il 15 febbraio di ogni anno.

Pertanto la festività del Patrono di Brescia, annulla e sostituisce a tutti gli effetti quella del Patrono di Roncadelle, salvo eventuali modifiche future da stabilirsi con accordo sindacale.

Art. 29- AMBIENTE DI LAVORO

L'Azienda si impegna a verificare con il CDA l'utilizzo delle Strutture Sanitarie Locali per la tutela dell'ambiente di lavoro, individuando i campi di intervento rispetto al microclima, all'uso degli scanner e all'utilizzo dei video normali.

Art 30- PARCHEGGIO AUTO DIPENDENTI

La società declina ogni responsabilità per eventuali furti o danneggiamenti alle auto dei dipendenti nell'ambito dei propri recinti, verificatisi sia dentro che fuori l'area assegnata a parcheggio.

Art. 31- ASSEMBLEE AZIENDALI

Le ore per le assemblee aziendali, in deroga a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali, sono elevate a 13 ore annuali.

Art. 32- COORDINAMENTO SINDACALE

La società nel riconoscere l'organismo del coordinamento sindacale, assegna ai componenti il medesimo, uno specifico monte ore di permessi sindacali retribuiti per l'esplicitamento delle ore funzioni, pari a 140 ore all'anno.

Art. 33- PERMESSI SINDACALI CDA

Il monte ore di permessi sindacali retribuiti a disposizione dei CDA delle singole unit pari a 2 ore e un quarto per ogni dipendente per ciascun anno.

La rilevazione del monte ore di competenza in rapporto al numero di dipendenti, sareffettuata con comunicazione scritta dalla Societentro il 31/1 di ciascun anno con eventuale conguaglio al 31/12 successivo.

Art. 34- PERMESSI GESTIONE RINNOVI AZIENDALI

Le ore di presenza dei delegati alle trattative per il rinnovo del contratto integrativo aziendale, non saranno computate dal monte ore di cui allart. 32 e 33.

Art. 35- DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 21 novembre 1991 e scade il 31 dicem-bre 1994. Si intendertacitamente rinnovato quando non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera Raccomandata al-meno 3 mesi prima della scadenza.

Il presente contratto continuerà produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto in Bergamo il 21 novembre 1991.

GROS MARKET LOMBARDINI S.p.A.

FISASCAT - CISL

FILCAMS - CGIL

UIL TUCS - UIL

COORDINAMENTO SINDACALE

ALLEGATO A

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: GROS MARKET

All'interno dei Gros Market di Mando/ossa, Da/mine e Cologno Mon-zese si concorda di introdurre una sperimentazione di una organizzazione del lavoro basata sul doppio turno.

La fase di sperimentazione avrcorso nellarco del primo semestre 1987 a seguito della predisposizione di tutte le condizioni tecniche e organizzative atte a garantire il normale andamento produttivo.

In questa fase sperimentale linsieme dei lavoratori a tempo pieno che svolgono mansioni di incasso e relativa registrazione, di prepara-zione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, di addetti ai carrelli elevatori, di sistemazione carrelli, verradibito in tutte le attivitsopraccitate ed in tutte le fasi di lavorazione, secondo un programma settimanale di massima che potrsuocere eventuali aggiustamenti e/o modifiche alla luce di comprovate necessitoperative e del quale si allega copia nel presente accordo, con una intercambiabilitdi mansioni tale da consentire a tutti i lavoratori la completa conoscenza del ciclo produttivo ed una pi equa ripartizione dei carichi e ritmi di lavoro e seguendo programmi giornalieri individuali di lavoro.

Il personale a tempo pieno dei Gros Market, ad esclusione degli addetti al ricevimento merci, del capo piastra, del personale amministrativo, del servizio entrata clienti e del servizio cassa, verrsuddiviso in due turni di lavoro numericamente in parti uguali; esso verravvicen-dato nei due turni con cadenza settimanale.

Le Parti si impegnano, nel corso della fase sperimentale, a valutare linserimento nei turni anche delle figure professionali escluse.

I due turni giornalieri avranno la durata di 6 ore e 20 primi ciascuno; lorario settimanale risultercosarticolato in 6 giorni lavorativi cia-scuno di 6 ore e 20 minuti; il primo turno avrinizio alle ore 7,00 e termineralle ore 13,20; il secondo turno (pomeridiano) avrinizio alle ore 13,10 e cesseralle ore 19,30.

Data la nuova distribuzione dellorario tutti i risvolti amministrativi e contrattuali verranno riferiti al nuovo orario giornaliero di 6 ore e 20 minuti per le persone interessate al nuovo orario.

Per il personale occupato nella turnazione, listituto delle ferie verrride finito in conformitallart. 42 del CCNL a partire dallinizio della sperimentazione.

I problemi organizzativi, produttivi ed operativi derivanti da situazioni di assenze di personale e/o concentrazione di lavoro che incidono su uno dei due turni dovranno essere risolti mediante un riequilibrio fra

i due turni de/la forza lavoro a disposizione, che potressere effettuato con modifiche organizzative, con variazioni dorario, con sposta-mento di turno individuati in primo luogo sulla base della volontariet ecc.

Tale riequilibrio verreffettuato previo confronto con il CDA interessato sulle problematiche e sulle soluzioni da adottare.

L'Azienda, in considerazione della distribuzione dell'orario settimanale basato su sei giorni lavorativi per il personale part-time, si riserva, in fase di preparazione ed in fase di verifica della sperimentazione, di rivedere le problematiche relative al personale part-time sul piano organizzativo studiando lipotesi di un eventuale ampliamento del/e prestazioni individuali nell'arco settimanale.

L'orario di lavoro settimanale del personale del reparto ricevimento merci, escluso nella sperimentazione dei due turni, si articolerà nell'arco delle cinque giornate da lunedì a venerdì compreso; l'orario di lavoro si realizzerà come evidenziato dall'allegato orario relativo all'unità di Mandolossa.

L'orario settimanale di lavoro del Gros Market escluso dalla turnazione si articolerà nell'arco della settimana con l'utilizzo di due mezze giornate di riposo secondo quanto definito dall'art. 22 del CCNL 18/3/1983; l'orario di lavoro si realizzerà nell'arco della giornata secondo il programma evidenziato dall'allegato orario relativo all'unità di Mandolossa.

3a PARTE

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: SETTORE UFFICI AMMINISTRATIVI

Contemporaneamente all'introduzione della nuova organizzazione de/lavoro nel Gros Market di Dalmine, il personale dei settori amministrativi e commerciali ridurrà il regime orario di lavoro da 40 a 38 ore, in riferimento alla prima parte del presente accordo.

La riduzione dell'orario della prestazione settimanale avverrà riducendo l'orario di lavoro dalle attuali 8 ore giornaliere distribuite da lunedì a venerdì compreso.

L'orario di lavoro del personale degli Uffici Amministrativi e Commerciali, in occasione della riorganizzazione del lavoro su 38 ore, verrà quindi riprogrammato ricercando formule che perseguano il restringimento dei nastri orari giornalieri, il recupero di tempo libero sull'uscita serale, l'unificazione dell'orario di lavoro ed il periodo di intervallo.

L'orario di lavoro del personale addetto al CED, attualmente legato a turni di lavoro che coprono l'intero arco della giornata, verrà programmato su 38 ore.

4a PARTE

SPERIMENTAZIONE E VERIFICA

L'introduzione della organizzazione del lavoro impostata sulla riduzione dell'orario di lavoro e/o sull'introduzione dei due turni si intende come sperimentazione rispondente a quanto individuato nell'art. 9 del Contratto Integrativo Aziendale e alle risultanze della Commissione Tecnica Paritetica nel corso del 1985; resta inteso pertanto che, qualora se ne verificassero le necessità le condizioni le Parti si incontreranno per analizzare eventuali proposte di modifica al progetto sperimentale.

La fase di sperimentazione avrà una durata sino al Gennaio 1988, prima della scadenza di tale fase le Parti si incontreranno per valutare l'esito e per assumere le conseguenti decisioni.

A fronte dei problemi emergenti durante la sperimentazione come eventi a carattere straordinario o problemi contingenti che non incidono sull'assetto generale del progetto, la verifica e la ricerca di soluzioni immediate conseguenti avverrà tramite il confronto con i CDA interessati; il confronto con il CDA o i delegati interessati verrà perseguito per affrontare eventuali problemi legati all'intercambiabilità di mansioni e alla mobilità al fine di evitare forme di discriminazione e per conseguire una equa ripartizione dei carichi e dei ritmi di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.