

La Rinascente, Upim, Sma, Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale 17/10/1980

Roma, 17 ottobre 1980

IOTESI DI ACCORDO GRUPPO AZIENDALE

LA RINASCENTE - UPIM - SMA

Il 17 ottobre 1980 in Roma, presso la sede della Confcommercio fra La RINASCENTE S.p.A., rappresentata dal Dr. Umberto Chappelon, dal Dr. Guido Biancardi, dal Dr. Nicola Forlenza, dal Dr. Guido Gay, dal Dr. Riccardo Lucarini, dal Dr. Carlo Martinetti, dal Dr. Giuseppe Truglia, dal Dr. Marco Zanazzo da una parte la FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario generale Domenico Gotta, dal Segretario generale aggiunto Gilberto Pascucci e dai Segretari nazionali Franco Dalla Rosa, Roberto Di Gioacchino, Gastone Malaguti, Maria Teresa Valugani e da Piero Marconi dell'ufficio sindacale

la FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario generale Leonardo Romano, dal Segretario aggiunto Tarcisio Carelli e dal Segretario nazionale Maria Pantile

la UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario generale Giovanni Gatti, dai Segretari nazionali Giuseppe Bonello, Parmenio Stroppa, Vinicio Natali, Giovanni Gazzo, Renato Doni, Attilio Carroni.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 135 DEL C.C.N.L. 17/12/1979 ed in ordine alle richieste delle OO.SS. per la contrattazione integrativa aziendale formulata con la piattaforma del 3-7-1980; nonché ad eventuali piattaforme presentate in sede locale, si è convenuto quanto segue:

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Le parti, ribadendo la validità delle intese intercorse in materia di diritto di informazione ed in particolare dell'accordo 19-7-1977, convengono che le informazioni di cui ai punti seguenti abbiano carattere preventivo, tali cioè da consentire un tempestivo confronto. Deroghe a tale principio saranno determinate dalle caratteristiche di riservatezza che per loro natura talune iniziative aziendali debbono avere, come ad esempio, i problemi societari, di acquisizione immobiliari o le iniziative che possono avere interesse per la concorrenza. Le informazioni avverranno a diversi livelli ed in particolare:

a livello nazionale: le informazioni di rilevanza o carattere generale e/o che comunque abbiano riguardo all'azienda come complesso o a sue strutture di dimensione nazionale quando siano interessate globalmente. Il contenuto di questo livello di informazione riguarderà temi degli investimenti, dello sviluppo, dell'andamento economico dell'azienda, delle strategie commerciali, dei programmi di formazione, dei programmi di ristrutturazione, delle innovazioni tecnologiche, dell'occupazione, dei programmi di decentramento e, in generale, di tutti quei fenomeni che abbiano rilevanza aziendale.

a livello territoriale: le informazioni che presentino rilevanza o specificità territorialmente delimitata e che comunque non siano state oggetto di informazioni a livello nazionale. Saranno in ogni caso oggetto di informazioni a livello regionale, salvi ovviamente, i motivi di riservatezza ricordati, i progetti che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei sindacati regionali anche attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione. A livello territoriale sarà effettuata, su richiesta, verifica dell'attuazione delle informazioni date a livello nazionale quando esse riguardino le realtà regionali.

a livello delle singole unità le informazioni che abbiano riguardo a situazioni e/o problematiche prettamente specifiche e tipiche dell'unità in questione. Tali informazioni saranno fornite alle strutture sindacali competenti. Saranno in ogni caso fornite informazioni utili alla valutazione dell'adeguatezza della forza lavoro, dei processi organizzativi e della organizzazione del lavoro e, in generale, dell'andamento e degli obiettivi economico-commerciali dell'unità.

APPROVVIGIONAMENTI

L'azienda riconferma quanto in materia di politica degli approvvigionamenti è stato convenuto all'art. 1 dell'accordo aziendale 19-7-1977. Inoltre, premesso che la possibilità di modificare i rapporti acquisto-vendita è condizionata dal realizzarsi di profonde trasformazioni nel tessuto produttivo e che le fonti produttive devono possedere i requisiti richiesti dalla natura e dalle specifiche condizioni in cui opera la grande distribuzione, l'azienda si impegna a promuovere iniziative rivolte a sviluppare le capacità produttive locali. In questa ottica particolare attenzione dovrà essere posta alle forme della cooperazione ed alle realtà produttive delle regioni meridionali, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità-prezzo.

INVESTIMENTI ED OCCUPAZIONE

Le parti confermano la piena validità dell'accordo del 19-7-1977 e seguenti. Rispetto a quanto previsto dal titolo Diritto di informazione l'azienda si impegna ad illustrare entro il 30 novembre di ogni anno i propri programmi di investimento per l'esercizio successivo.

L'azienda si impegna a fornire elementi di conoscenza per un confronto con le OO.SS. sulla situazione della propria rete distributiva e sulle conseguenti iniziative con particolare riferimento all'area meridionale. In tale contesto l'azienda fornirà informazioni sui programmi di addestramento professionale, sulla struttura e sull'andamento dell'occupazione. L'azienda si impegna alla verifica della corretta applicazione della legge sulla parità. Si dichiara infine disponibile a pubblicizzare attraverso comunicazioni interne le posizioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di piazza, onde consentire agli interessati di potervi concorrere.

RUOLO VERSO I CONSUMATORI

L'azienda ribadisce il proprio impegno a porre in essere sul piano della qualità della affidabilità dei prodotti le più idonee azioni a tutela del consumatore utilizzando a questo fine anche lo strumento pubblicitario, ed avendo riguardo nella scelta delle fonti produttive alle indicazioni contenute nella legge n. 283 del 1962.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono

ispirarsi, nel rispetto degli impegni assunti con le OO.SS. a modelli che valorizzino la professionalità migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro. A riguardo, ferme restando tutte le intese raggiunte in materia, l'azienda si dichiara disponibile ad approfondire con le OO.SS. ai vari livelli di competenza i progetti diretti a conseguire un più razionale utilizzo degli impianti, più elevati livelli di efficienza e di produttività una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, un migliore servizio alla clientela, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva.

Le parti convengono che la realizzazione di tali finalità debba avvenire attraverso la costituzione di gruppi di lavoro o altre forme organizzative, avuto riguardo alle aree merceologiche ed operative e alle problematiche connesse ad una corretta programmazione della mobilità della intercambiabilità delle mansioni. Su richiesta delle OO.SS. l'azienda è disponibile a valutare l'accesso e le relative modalità esperti proposti dalle OO.SS. al fine di condurre analisi e studi concernenti l'organizzazione del lavoro.

Organici

Le parti convengono che la verifica degli organici esistenti nelle varie unità aziendali (fulltime, parttime e loro utilizzo) ai fini di una loro definizione, sarà realizzata con le strutture sindacali competenti tenendo conto della situazione economica e commerciale dell'unità sulla base dei seguenti parametri obiettivi in concorso fra loro:

- tipologia dell'unità composizione dell'assortimento;
- struttura fisica dell'unità delle superfici;
- numero delle transazioni;
- situazioni di mercato;
- livello e qualità di servizio alla clientela;
- organizzazione del lavoro;
- volume delle merci lavorate e/o vendute; loro composizione e quantità di lavoro necessario;
- tecnologia;

nonché altri ulteriori elementi di specificazione dei parametri sopra descritti.

Successive verifiche dell'organico potranno avvenire su richiesta di una delle parti stipulanti in relazione alla modificazione dei parametri sopra indicati. L'organico definito dovrà rimanere tale se non in presenza di variazioni. In caso di variazioni si opereranno i conseguenti riequilibri.

Nastro Orario

Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del C.C.N.L. del 17/12/1979 in materia di disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi, le parti convengono di voler esaminare le condizioni per la sperimentazione della riduzione del nastro orario, attraverso doppi turni, turni unici, fasce orarie differenziate, ecc., secondo lo schema seguente:

- a) La sperimentazione avrà luogo nelle unità produttive previa verifica delle seguenti condizioni essenziali:
- non aggravio dei costi gestionali e di esercizio;

IOTESI DI ACCORDO GRUPPO AZIENDALE

LA RINASCENTE - UPIM - SMA

Il 17 ottobre 1980 in Roma, presso la sede della Confcommercio fra La RINASCENTE S.p.A., rappresentata dal Dr. Umberto Chapparon, dal Dr. Guido Biancardi, dal Dr. Nicola Forlenza, dal Dr. Guido Gay, dal Dr. Riccardo Lucarini, dal Dr. Carlo Martinetti, dal Dr. Giuseppe Truglia, dal Dr. Marco Zanazzo da una parte la FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario generale Domenico Gotta, dal Segretario generale aggiunto Gilberto Pascucci e dai Segretari nazionali Franco Dalla Rosa, Roberto Di Gioacchino, Gastone Malaguti, Maria Teresa Valugani e da Piero Marconi dell'ufficio sindacale

la FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario generale Leonardo Romano, dal Segretario aggiunto Tarcisio Carelli e dal Segretario nazionale Maria Pantile

la UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario generale Giovanni Gatti, dai Segretari nazionali Giuseppe Bonello, Parmenio Stroppa, Vinicio Natali, Giovanni Gazzo, Renato Doni, Attilio Carroni.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 135 DEL C.C.N.L. 17/12/1979 ed in ordine alle richieste delle

OO.SS. per la contrattazione integrativa aziendale formulata con la piattaforma del 3-7-1980; nonché ad eventuali piattaforme presentate in sede locale, si convenuto quanto segue:

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Le parti, ribadendo la validità delle intese intercorse in materia di diritto di informazione ed in particolare dell'accordo 19-7-1977, convengono che le informazioni di cui ai punti seguenti abbiano carattere preventivo, tali cioè consentirne un tempestivo confronto. Deroghe a tale principio saranno determinate dalle caratteristiche di riservatezza che per loro natura talune iniziative aziendali debbono avere, come ad esempio, i problemi societari, di acquisizione immobiliari o le iniziative che possono avere interesse per la concorrenza. Le informazioni avverranno a diversi livelli ed in particolare:

a livello nazionale: le informazioni di rilevanza o carattere generale e/o che comunque abbiano riguardo all'azienda come complesso o a sue strutture di dimensione nazionale quando siano interessate globalmente. Il contenuto di questo livello di informazione riguarderà temi degli investimenti, dello sviluppo, dell'andamento economico dell'azienda, delle strategie commerciali, dei programmi di formazione, dei programmi di ristrutturazione, delle innovazioni tecnologiche, dell'occupazione, dei programmi di decentramento e, più in generale, di tutti quei fenomeni che abbiano rilevanza aziendale.

a livello territoriale: le informazioni che presentino rilevanza o specificità territorialmente delimitata e che comunque non siano state oggetto di informazioni a livello nazionale. Saranno in ogni caso oggetto di informazioni a livello regionale, salvi ovviamente, i motivi di riservatezza ricordati, i progetti che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei sindacati regionali anche attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione. A livello territoriale sarà effettuata, su richiesta, verifica dell'attuazione delle informazioni date a livello nazionale quando esse riguardino le realtà regionali.

a livello delle singole unità le informazioni che abbiano riguardo a situazioni e/o problematiche prettamente specifiche e tipiche dell'unità in questione. Tali informazioni saranno fornite alle strutture sindacali competenti. Saranno in ogni caso fornite informazioni utili alla valutazione dell'adeguatezza della forza lavoro, dei processi organizzativi e della organizzazione del lavoro e, in generale, dell'andamento e degli obiettivi economico-commerciali dell'unità

APPROVVIGIONAMENTI

L'azienda riconferma quanto in materia di politica degli approvvigionamenti è stato convenuto all'art. 1 dell'accordo aziendale 19-7-1977. Inoltre, premesso che la possibilità di modificare i rapporti acquisto-vendita è condizionata dal realizzarsi di profonde trasformazioni nel tessuto produttivo e che le fonti produttive devono possedere i requisiti richiesti dalla natura e dalle specifiche condizioni in cui opera la grande distribuzione, l'azienda si impegna a promuovere iniziative rivolte a sviluppare le capacità produttive locali. In questa ottica particolare attenzione dovrà essere posta alle forme della cooperazione ed alle realtà produttive delle regioni meridionali, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità-prezzo.

INVESTIMENTI ED OCCUPAZIONE

Le parti confermano la piena validità dell'accordo del 19-7-1977 e seguenti. Rispetto a quanto previsto dal titolo Diritto di informazione l'azienda si impegna ad illustrare entro il 30 novembre di ogni anno i propri programmi di investimento per l'esercizio successivo.

L'azienda si impegna a fornire elementi di conoscenza per un confronto con le OO.SS. sulla situazione della propria rete distributiva e sulle conseguenti iniziative con particolare riferimento all'area meridionale. In tale contesto l'azienda fornirà informazioni sui programmi di addestramento professionale, sulla struttura e sull'andamento dell'occupazione. L'azienda si impegna alla verifica della corretta applicazione della legge sulla parità. Si dichiara infine disponibile a pubblicizzare attraverso comunicazioni interne le posizioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di piazza, onde consentire agli interessati di potervi concorrere.

RUOLO VERSO I CONSUMATORI

L'azienda ribadisce il proprio impegno a porre in essere sul piano della qualità della affidabilità dei prodotti le più idonee azioni a tutela del consumatore utilizzando a questo fine anche lo strumento pubblicitario, ed avendo riguardo nella scelta delle fonti produttive alle indicazioni contenute nella legge n. 283 del 1962.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi, nel rispetto degli impegni assunti con le OO.SS. a modelli che valorizzino la professionalità migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro. A riguardo, ferme restando tutte le intese raggiunte in materia, l'azienda si dichiara disponibile ad approfondire con le OO.SS. ai vari livelli di

competenza i progetti diretti a conseguire un pi razionale utilizzo degli impianti, pi elevati livelli di efficienza e di produttivit una pi equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, un migliore servizio alla clientela, un accrescimento della professionalit individuale e collettiva.

Le parti convengono che la realizzazione di tali finalit debba avvenire attraverso la costituzione di gruppi di lavoro o altre forme organizzative, avuto riguardo alle aree merceologiche ed operative e alle problematiche connesse ad una corretta programmazione della mobilita della intercambiabilit delle mansioni. Su richiesta delle OO.SS. azienda disponibi-le a valutare l'accesso e le relative modalitad esperti proposti dalle OO.SS. al fine di condurre analisi e studi concernenti l'organizzazione del lavoro.

Organici

Le parti convengono che la verifica degli organici esistenti nelle varie unit aziendali (fulltime, parttime e loro utilizzo) ai fini di una loro definizione, sar realizzata con le strutture sindacali competenti tenendo conto della situazione economica e commerciale dell'unit sulla base dei seguenti parametri obiettivi in concorso fra loro:

- tipologia dell'unit composizione dell'assortimento;
- struttura fisica dell'unit delle superfici;
- numero delle transazioni;
- situazioni di mercato;
- livello e qualitdi servizio alla clientela;
- organizzazione del lavoro;
- volume delle merci lavorate e/o vendute; loro composizione e quantitdi lavoro necessario;
- tecnologia;

nonch altri ulteriori elementi di specificazione dei parametri sopra descritti.

Successive verifiche dell'organico potranno avvenire su richiesta di una delle parti stipulanti in relazione alla modificazione dei parametri sopra indicati. L'organico definito dovr rimanere tale se non in presenza di variazioni. In caso di variazioni si opereranno i conseguenti riequilibri.

Nastro Orario

Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del C.C.N.L. del 17/12/1979 in materia di disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi, le parti convengono di voler esaminare le condizioni per la sperimentazione della riduzione del nastro orario, attraverso doppi turni, turni unici, fasce orarie differenziate, ecc., secondo lo schema seguente:

- a) La sperimentazione avr luogo nelle unit produttive previa verifica delle seguenti condizioni essenziali:
- non aggravio dei costi gestionali e di esercizio;

IPOSTESI DI ACCORDO GRUPPO AZIENDALE

LA RINASCENTE - UPIM - SMA

Il 17 ottobre 1980 in Roma, presso la sede della Confcommercio fra La RINASCENTE S.p.A., rappresentata dal Dr. Umberto Chapperon, dal Dr. Guido Biancardi, dal Dr. Nicola Forlenza, dal Dr. Guido Gay, dal Dr. Riccardo Lucarini, dal Dr. Carlo Martinetti, dal Dr. Giuseppe Truglia, dal Dr. Marco Zanazzo da una parte la FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario generale Domenico Gotta, dal Segretario generale aggiunto Gilberto Pascucci e dai Segretari nazionali Franco Dalla Rosa, Roberto Di Gioacchino, Gastone Malaguti, Maria Teresa Valugani e da Piero Marconi dell'ufficio sindacale

la FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario generale Leonardo Romano, dal Segretario aggiunto

Tarcisio Carelli e dal Segretario nazionale Maria Pantile

la UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario generale Giovanni Gatti, dai Segretari nazionali Giuseppe Bonello, Parmenio Stroppa, Vinicio Natali, Giovanni Gazzo, Renato Doni, Attilio Carroni.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 135 DEL C.C.N.L. 17/12/1979 ed in ordine alle richieste delle OO.SS. per la contrattazione integrativa aziendale formulata con la piattaforma del 3-7-1980; nonché ad eventuali piattaforme presentate in sede locale, si è convenuto quanto segue:

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Le parti, ribadendo la validità delle intese intercorse in materia di diritto di informazione ed in particolare dell'accordo 19-7-1977, convengono che le informazioni di cui ai punti seguenti abbiano carattere preventivo, tali da consentire un tempestivo confronto. Deroghe a tale principio saranno determinate dalle caratteristiche di riservatezza che per loro natura talune iniziative aziendali debbono avere, come ad esempio, i problemi societari, di acquisizione immobiliari o le iniziative che possono avere interesse per la concorrenza. Le informazioni avverranno a diversi livelli ed in particolare:

a livello nazionale: le informazioni di rilevanza o carattere generale e/o che comunque abbiano riguardo all'azienda come complesso o a sue strutture di dimensione nazionale quando siano interessate globalmente. Il contenuto di questo livello di informazione riguarderà temi degli investimenti, dello sviluppo, dell'andamento economico dell'azienda, delle strategie commerciali, dei programmi di formazione, dei programmi di ristrutturazione, delle innovazioni tecnologiche, dell'occupazione, dei programmi di decentramento e, più in generale, di tutti quei fenomeni che abbiano rilevanza aziendale.

a livello territoriale: le informazioni che presentino rilevanza o specificità territorialmente delimitata e che comunque non siano state oggetto di informazioni a livello nazionale. Saranno in ogni caso oggetto di informazioni a livello regionale, salvi ovviamente, i motivi di riservatezza ricordati, i progetti che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei sindacati regionali anche attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione. A livello territoriale sarà effettuata, su richiesta, verifica dell'attuazione delle informazioni date a livello nazionale quando esse riguardino le realtà regionali.

a livello delle singole unità le informazioni che abbiano riguardo a situazioni e/o problematiche prettamente specifiche e tipiche dell'unità in questione. Tali informazioni saranno fornite alle strutture sindacali competenti. Saranno in ogni caso fornite informazioni utili alla valutazione dell'adeguatezza della forza lavoro, dei processi organizzativi e della organizzazione del lavoro e, in generale, dell'andamento e degli obiettivi economico-commerciali dell'unità

APPROVVIGIONAMENTI

L'azienda riconferma quanto in materia di politica degli approvvigionamenti è stato convenuto all'art. 1 dell'accordo aziendale 19-7-1977. Inoltre, premesso che la possibilità di modificare i rapporti acquisto-vendita condizionata dal realizzarsi di profonde trasformazioni nel tessuto produttivo e che le fonti produttive devono possedere i requisiti richiesti dalla natura e dalle specifiche condizioni in cui opera la grande distribuzione, l'azienda si impegna a promuovere iniziative rivolte a sviluppare le capacità produttive locali. In questa ottica particolare attenzione dovrà essere posta alle forme della cooperazione ed alle realtà produttive delle regioni meridionali, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità-prezzo.

INVESTIMENTI ED OCCUPAZIONE

Le parti confermano la piena validità dell'accordo del 19-7-1977 e seguenti. Rispetto a quanto previsto dal titolo Diritto di informazione l'azienda si impegna ad illustrare entro il 30 novembre di ogni anno i propri programmi di investimento per l'esercizio successivo.

L'azienda si impegna a fornire elementi di conoscenza per un confronto con le OO.SS. sulla situazione della propria rete distributiva e sulle conseguenti iniziative con particolare riferimento all'area meridionale. In tale contesto l'azienda fornirà informazioni sui programmi di addestramento professionale, sulla struttura e sull'andamento dell'occupazione. L'azienda si impegna alla verifica della corretta applicazione della legge sulla parità. Si dichiara infine disponibile a pubblicizzare attraverso comunicazioni interne le posizioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di piazza, onde consentire agli interessati di potervi concorrere.

RUOLO VERSO I CONSUMATORI

L'azienda ribadisce il proprio impegno a porre in essere sul piano della qualità della affidabilità dei prodotti le più idonee azioni a tutela del consumatore utilizzando a questo fine anche lo strumento pubblicitario, ed avendo riguardo nella scelta delle fonti produttive alle indicazioni contenute nella legge n. 283 del 1962.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi, nel rispetto degli impegni assunti con le OO.SS. a modelli che valorizzino la professionalità migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro. A riguardo, ferme restando tutte le intese raggiunte in materia, lazienda si dichiara disponibile ad approfondire con le OO.SS. ai vari livelli di competenza i progetti diretti a conseguire un più razionale utilizzo degli impianti, più elevati livelli di efficienza e di produttività una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, un migliore servizio alla clientela, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva.

Le parti convengono che la realizzazione di tali finalità debba avvenire attraverso la costituzione di gruppi di lavoro o altre forme organizzative, avuto riguardo alle aree merceologiche ed operative e alle problematiche connesse ad una corretta programmazione della mobilità della intercambiabilità delle mansioni. Su richiesta delle OO.SS. lazienda è disponibile a valutare l'accesso e le relative modalità esperte proposte dalle OO.SS. al fine di condurre analisi e studi concernenti l'organizzazione del lavoro.

Organici

Le parti convengono che la verifica degli organici esistenti nelle varie unità aziendali (fulltime, parttime e loro utilizzo) ai fini di una loro definizione, sarà realizzata con le strutture sindacali competenti tenendo conto della situazione economica e commerciale dell'unità sulla base dei seguenti parametri obiettivi in concorso fra loro:

- tipologia dell'unità composizione dell'assortimento;
- struttura fisica dell'unità delle superfici;
- numero delle transazioni;
- situazioni di mercato;
- livello e qualità di servizio alla clientela;
- organizzazione del lavoro;
- volume delle merci lavorate e/o vendute; loro composizione e quantità di lavoro necessario;
- tecnologia;

nonché altri ulteriori elementi di specificazione dei parametri sopra descritti.

Successive verifiche dell'organico potranno avvenire su richiesta di una delle parti stipulanti in relazione alla modificazione dei parametri sopra indicati. L'organico definito dovrà rimanere tale se non in presenza di variazioni. In caso di variazioni si opereranno i conseguenti riequilibri.

Nastro Orario

Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del C.C.N.L. del 17/12/1979 in materia di disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi, le parti convengono di voler esaminare le condizioni per la sperimentazione della riduzione del nastro orario, attraverso doppi turni, turni unici, fasce orarie differenziate, ecc., secondo lo schema seguente:

- a) La sperimentazione avrà luogo nelle unità produttive previa verifica delle seguenti condizioni essenziali:
- non aggravio dei costi gestionali e di esercizio;

IOTESI DI ACCORDO GRUPPO AZIENDALE

LA RINASCENTE - UPIM - SMA

Il 17 ottobre 1980 in Roma, presso la sede della Confcommercio fra La RINASCENTE S.p.A., rappresentata dal Dr. Umberto Chapperon, dal Dr. Guido Biancardi, dal Dr. Nicola Forlenza, dal Dr. Guido Gay, dal Dr. Riccardo Lucarini, dal Dr. Carlo Martinetti, dal Dr. Giuseppe Truglia, dal Dr. Marco Zanazzo da una parte la FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario generale Domenico Gotta, dal Segretario generale aggiunto Gilberto Pascucci e dai Segretari nazionali Franco Dalla Rosa, Roberto Di Gioacchino, Gastone Malaguti, Maria Teresa Valugani e da Piero Marconi dell'ufficio sindacale

la FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario generale Leonardo Romano, dal Segretario aggiunto Tarcisio Carelli e dal Segretario nazionale Maria Pantile

la UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario generale Giovanni Gatti, dai Segretari nazionali Giuseppe Bonello, Parmenio Stroppa, Vinicio Natali, Giovanni Gazzo, Renato Doni, Attilio Carroni.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 135 DEL C.C.N.L. 17/12/1979 ed in ordine alle richieste delle OO.SS. per la contrattazione integrativa aziendale formulata con la piattaforma del 3-7-1980; nonché ad eventuali piattaforme presentate in sede locale, si convenuto quanto segue:

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Le parti, ribadendo la validità delle intese intercorse in materia di diritto di informazione ed in particolare dell'accordo 19-7-1977, convengono che le informazioni di cui ai punti seguenti abbiano carattere preventivo, tali da consentire un tempestivo confronto. Deroghe a tale principio saranno determinate dalle caratteristiche di riservatezza che per loro natura talune iniziative aziendali debbono avere, come ad esempio, i problemi societari, di acquisizione immobiliari o le iniziative che possono avere interesse per la concorrenza. Le informazioni avverranno a diversi livelli ed in particolare:

a livello nazionale: le informazioni di rilevanza o carattere generale e/o che comunque abbiano riguardo all'azienda come complesso o a sue strutture di dimensione nazionale quando siano interessate globalmente. Il contenuto di questo livello di informazione riguarderà temi degli investimenti, dello sviluppo, dell'andamento economico dell'azienda, delle strategie commerciali, dei programmi di formazione, dei programmi di ristrutturazione, delle innovazioni tecnologiche, dell'occupazione, dei programmi di decentramento e, pi in generale, di tutti quei fenomeni che abbiano rilevanza aziendale.

a livello territoriale: le informazioni che presentino rilevanza o specificità territorialmente delimitata e che comunque non siano state oggetto di informazioni a livello nazionale. Saranno in ogni caso oggetto di informazioni a livello regionale, salvi ovviamente, i motivi di riservatezza ricordati, i progetti che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei sindacati regionali anche attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione. A livello territoriale sarà effettuata, su richiesta, verifica dell'attuazione delle informazioni date a livello nazionale quando esse riguardino le realtà regionali.

a livello delle singole unità le informazioni che abbiano riguardo a situazioni e/o problematiche prettamente specifiche e tipiche dell'unità in questione. Tali informazioni saranno fornite alle strutture sindacali competenti. Saranno in ogni caso fornite informazioni utili alla valutazione dell'adeguatezza della forza lavoro, dei processi organizzativi e della organizzazione del lavoro e, in generale, dell'andamento e degli obiettivi economico-commerciali dell'unità

APPROVVIGIONAMENTI

L'azienda riconferma quanto in materia di politica degli approvvigionamenti è stato convenuto all'art. 1 dell'accordo aziendale 19-7-1977. Inoltre, premesso che la possibilità di modificare i rapporti acquisto-vendita condizionata dal realizzarsi di profonde trasformazioni nel tessuto produttivo e che le fonti produttive devono possedere i requisiti richiesti dalla natura e dalle specifiche condizioni in cui opera la grande distribuzione, l'azienda si impegna a promuovere iniziative rivolte a sviluppare le capacità produttive locali. In questa ottica particolare attenzione dovrà essere posta alle forme della cooperazione ed alle realtà produttive delle regioni meridionali, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità-prezzo.

INVESTIMENTI ED OCCUPAZIONE

Le parti confermano la piena validità dell'accordo del 19-7-1977 e seguenti. Rispetto a quanto previsto dal titolo Diritto di informazione l'azienda si impegna ad illustrare entro il 30 novembre di ogni anno i propri programmi di investimento per l'esercizio successivo.

L'azienda si impegna a fornire elementi di conoscenza per un confronto con le OO.SS. sulla situazione della propria rete distributiva e sulle conseguenti iniziative con particolare riferimento all'area meridionale. In tale contesto l'azienda fornirà informazioni sui programmi di addestramento professionale, sulla struttura e sull'andamento dell'occupazione. L'azienda si impegna alla verifica della corretta applicazione della legge sulla parità. Si dichiara infine disponibile a pubblicizzare attraverso comunicazioni interne le posizioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di piazza, onde consentire agli interessati di potervi concorrere.

RUOLO VERSO I CONSUMATORI

L'azienda ribadisce il proprio impegno a porre in essere sul piano della qualità della affidabilità dei prodotti le più idonee azioni a tutela del consumatore utilizzando a questo fine anche lo strumento pubblicitario, ed avendo riguardo nella scelta delle fonti produttive alle indicazioni contenute nella legge n. 283 del 1962.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi, nel rispetto degli impegni assunti con le OO.SS. a modelli che valorizzino la professionalità migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro. A riguardo, ferme restando tutte le intese raggiunte in materia, l'azienda si dichiara disponibile ad approfondire con le OO.SS. ai vari livelli di competenza i progetti diretti a conseguire un più razionale utilizzo degli impianti, più elevati livelli di efficienza e di produttività una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, un migliore servizio alla clientela, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva.

Le parti convengono che la realizzazione di tali finalità debba avvenire attraverso la costituzione di gruppi di

lavoro o altre forme organizzative, avuto riguardo alle aree merceologiche ed operative e alle problematiche connesse ad una corretta programmazione della mobilità della intercambiabilità delle mansioni. Su richiesta delle OO.SS. l'azienda è disponibile a valutare l'accesso e le relative modalità esperte proposte dalle OO.SS. al fine di condurre analisi e studi concernenti l'organizzazione del lavoro.

Organici

Le parti convengono che la verifica degli organici esistenti nelle varie unità aziendali (fulltime, parttime e loro utilizzo) ai fini di una loro definizione, sarà realizzata con le strutture sindacali competenti tenendo conto della situazione economica e commerciale dell'unità sulla base dei seguenti parametri obiettivi in concorso fra loro:

- tipologia dell'unità composizione dell'assortimento;
- struttura fisica dell'unità delle superfici;
- numero delle transazioni;
- situazioni di mercato;
- livello e qualità di servizio alla clientela;
- organizzazione del lavoro;
- volume delle merci lavorate e/o vendute; loro composizione e quantità di lavoro necessario;
- tecnologia;

nonché altri ulteriori elementi di specificazione dei parametri sopra descritti.

Successive verifiche dell'organico potranno avvenire su richiesta di una delle parti stipulanti in relazione alla modificazione dei parametri sopra indicati. L'organico definito dovrà rimanere tale se non in presenza di variazioni. In caso di variazioni si opereranno i conseguenti riequilibri.

Nastro Orario

Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del C.C.N.L. del 17/12/1979 in materia di disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi, le parti convengono di voler esaminare le condizioni per la sperimentazione della riduzione del nastro orario, attraverso doppi turni, turni unici, fasce orarie differenziate, ecc., secondo lo schema seguente:

- a) La sperimentazione avrà luogo nelle unità produttive previa verifica delle seguenti condizioni essenziali:
- non aggravio dei costi gestionali e di esercizio;

IPOTESI DI ACCORDO GRUPPO AZIENDALE LA RINASCENTE - UPIM - SMA

Il 17 ottobre 1980 in Roma, presso la sede della Confcommercio fra La RINASCENTE S.p.A., rappresentata dal Dr. Umberto Chappeiron, dal Dr. Guido Biancardi, dal Dr. Nicola Forlenza, dal Dr. Guido Gay, dal Dr. Riccardo Lucarini, dal Dr. Carlo Martinetti, dal Dr. Giuseppe Truglia, dal Dr. Marco Zanazzo da una parte la FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario generale Domenico Gotta, dal Segretario generale aggiunto Gilberto Pascucci e dai Segretari nazionali Franco Dalla Rosa, Roberto Di Gioacchino, Gastone Malaguti, Maria Teresa Valugani e da Piero Marconi dell'ufficio sindacale

la FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario generale Leonardo Romano, dal Segretario aggiunto Tarcisio Carelli e dal Segretario nazionale Maria Pantile

la UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario generale Giovanni Gatti, dai Segretari nazionali Giuseppe Bonello, Parmenio Stroppa, Vinicio Natali, Giovanni Gazzo, Renato Doni, Attilio Carroni.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 135 DEL C.C.N.L. 17/12/1979 ed in ordine alle richieste delle OO.SS. per la contrattazione integrativa aziendale formulata con la piattaforma del 3-7-1980; nonché ad eventuali piattaforme presentate in sede locale, si è convenuto quanto segue:

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Le parti, ribadendo la validità delle intese intercorse in materia di diritto di informazione ed in particolare dell'accordo 19-7-1977, convengono che le informazioni di cui ai punti seguenti abbiano carattere preventivo,

tali cioda consenti-re un tempestivo confronto. Deroghe a tale principio saranno determinate dalle caratteristiche di riservatezza che per loro natura talune iniziative aziendali debbono avere, come ad esempio, i problemi societari, di acquisizione immobiliari o le iniziative che possono avere interesse per la concorrenza. Le informazioni avverranno a diversi livelli ed in particolare:

a livello nazionale: le informazioni di rilevanza o carattere generale e/o che comunque abbiano riguardo all'azienda come complesso o a sue strutture di dimensione nazionale quando siano interessate globalmente. Il contenuto di questo livello di informazione riguarderà temi degli investimenti, dello sviluppo, dell'andamento economico dell'azienda, delle strategie commerciali, dei programmi di formazione, dei programmi di ristrutturazione, delle innovazioni tecnologiche, dell'occupazione, dei programmi di decentramento e, in generale, di tutti quei fenomeni che abbiano rilevanza aziendale.

a livello territoriale: le informazioni che presentino rilevanza o specificità territorialmente delimitata e che comunque non siano state oggetto di informazioni a livello nazionale. Saranno in ogni caso oggetto di informazioni a livello regionale, salvi ovviamente, i motivi di riservatezza ricordati, i progetti che coinvolgono le attribuzioni istituzionali dei sindacati regionali anche attraverso la loro partecipazione agli organi di pianificazione. A livello territoriale sarà effettuata, su richiesta, verifica dell'attuazione delle informazioni date a livello nazionale quando esse riguardino le realtà regionali.

a livello delle singole unità le informazioni che abbiano riguardo a situazioni e/o problematiche prettamente specifiche e tipiche dell'unità in questione. Tali informazioni saranno fornite alle strutture sindacali competenti. Saranno in ogni caso fornite informazioni utili alla valutazione dell'adeguatezza della forza lavoro, dei processi organizzativi e della organizzazione del lavoro e, in generale, dell'andamento e degli obiettivi economico-commerciali dell'unità

APPROVVIGIONAMENTI

L'azienda riconferma quanto in materia di politica degli approvvigionamenti stato convenuto all'art. 1 dell'accordo azienda-le 19-7-1977. Inoltre, premesso che la possibilità di modificare i rapporti acquisto-vendita condizionata dal realizzarsi di profonde trasformazioni nel tessuto produttivo e che le fonti produttive devono possedere i requisiti richiesti dalla natura e dalle specifiche condizioni in cui opera la grande distribuzione, l'azienda si impegna a promuovere iniziative rivolte a sviluppare le capacità produttive locali. In questa ottica particolare attenzione dovrà essere posta alle forme della cooperazione ed alle realtà produttive delle regioni meridionali, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità-prezzo.

INVESTIMENTI ED OCCUPAZIONE

Le parti confermano la piena validità dell'accordo del 19-7-1977 e seguenti. Rispetto a quanto previsto dal titolo Diritto di informazione l'azienda si impegna ad illustrare entro il 30 novembre di ogni anno i propri programmi di investimento per l'esercizio successivo.

L'azienda si impegna a fornire elementi di conoscenza per un confronto con le OO.SS. sulla situazione della propria rete distributiva e sulle conseguenti iniziative con particolare riferimento all'area meridionale. In tale contesto l'azienda fornirà informazioni sui programmi di addestramento professionale, sulla struttura e sull'andamento dell'occupazione. L'azienda si impegna alla verifica della corretta applicazione della legge sulla parità. Si dichiara infine disponibile a pubblicizzare attraverso comunicazioni interne le posizioni di lavoro che si rendessero vacanti a livello di piazza, onde consentire agli interessati di potervi concorrere.

RUOLO VERSO I CONSUMATORI

L'azienda ribadisce il proprio impegno a porre in essere sul piano della qualità della affidabilità dei prodotti le più idonee azioni a tutela del consumatore utilizzando a questo fine anche lo strumento pubblicitario, ed avendo riguardo nella scelta delle fonti produttive alle indicazioni contenute nella legge n. 283 del 1962.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono sul fatto che i programmi di organizzazione e di riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi, nel rispetto degli impegni assunti con le OO.SS. a modelli che valorizzino la professionalità migliorino complessivamente le condizioni e la qualità del lavoro. A riguardo, ferme restando tutte le intese raggiunte in materia, l'azienda si dichiara disponibile ad approfondire con le OO.SS. ai vari livelli di competenza i progetti diretti a conseguire un più razionale utilizzo degli impianti, più elevati livelli di efficienza e di produttività una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, un migliore servizio alla clientela, un accrescimento della professionalità individuale e collettiva.

Le parti convengono che la realizzazione di tali finalità debba avvenire attraverso la costituzione di gruppi di lavoro o altre forme organizzative, avuto riguardo alle aree merceologiche ed operative e alle problematiche connesse ad una corretta programmazione della mobilità della intercambiabilità delle mansioni. Su richiesta

delle OO.SS. azienda disponibile a valutare l'accesso e le relative modalità esperti proposti dalle OO.SS. al fine di condurre analisi e studi concernenti l'organizzazione del lavoro.

Organici

Le parti convengono che la verifica degli organici esistenti nelle varie unità aziendali (fulltime, parttime e loro utilizzo) ai fini di una loro definizione, sarà realizzata con le strutture sindacali competenti tenendo conto della situazione economica e commerciale dell'unità sulla base dei seguenti parametri obiettivi in concorso fra loro:

- tipologia delle unità composizione dell'assortimento;
- struttura fisica delle unità delle superfici;
- numero delle transazioni;
- situazioni di mercato;
- livello e qualità di servizio alla clientela;
- organizzazione del lavoro;
- volume delle merci lavorate e/o vendute; loro composizione e quantità di lavoro necessario;
- tecnologia;

nonché altri ulteriori elementi di specificazione dei parametri sopra descritti.

Successive verifiche dell'organico potranno avvenire su richiesta di una delle parti stipulanti in relazione alla modificazione dei parametri sopra indicati. L'organico definito dovrà rimanere tale se non in presenza di variazioni. In caso di variazioni si opereranno i conseguenti riequilibri.

Nastro Orario

Fermo restando quanto contenuto nella dichiarazione a verbale annessa all'art. 137 del C.C.N.L. del 17/12/1979 in materia di disciplina legislativa degli orari di apertura e chiusura dei negozi, le parti convengono di voler esaminare le condizioni per la sperimentazione della riduzione del nastro orario, attraverso doppi turni, turni unici, fasce orarie differenziate, ecc., secondo lo schema seguente:

a) La sperimentazione avrà luogo nelle unità produttive previa verifica delle seguenti condizioni essenziali:
- non interferisce con le esigenze di produzione e di servizio; - l'impiego di doppi turni non comporta un'inefficienza gestionale degli impianti e conseguente squilibrio qualitativo della produzione; - la sperimentazione sarà da rappresentati dell'azienda e delle Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali competenti nonché delle strutture sindacali aziendali che avrà il compito, sulla scorta di proposte della commissione stessa, di individuare le unità di verificare le condizioni di cui sopra sulla base di precise analisi e progetti. Qualora da tali analisi e progetti risultino rispettate le condizioni di cui sopra si procederà alla pratica sperimentazione. La commissione avrà inoltre il compito di controllare l'andamento della sperimentazione e di verificarne i risultati. Una prima verifica verrà comunque effettuata a tre mesi dall'inizio della sperimentazione e sulla base dei risultati di tale verifica le parti valuteranno l'eventuale prosecuzione. La commissione si riunirà entro il 31/12/1980 per dare il via al programma di lavoro. Le parti convengono di incontrarsi entro dodici mesi dal presente accordo per valutare i risultati conseguiti e le metodologie adottate.

Nota a verbale

Le parti convengono che la valutazione dei costi per la fattibilità della sperimentazione sarà fatta non sui singoli elementi di costo, ma sull'insieme dei medesimi, giudicati nella loro globalità rispetto alle economie dell'unità. L'azienda precisa inoltre che la fase progettuale non vuole e non deve essere uno strumento per allontanare nel tempo la fase della sperimentazione, ma piuttosto un modo per rendere quest'ultima più rapidamente esperibile. L'azienda dichiara ancora di impegnarsi formalmente affinché gli orari di apertura dei negozi trovino soluzioni legislative che agevolino la riduzione del nastro orario.

Parttime

Fermo restando quanto previsto dagli accordi vigenti, considerato che il parttime ha la funzione di fornire all'organico di vendita la necessaria elasticità avuto riguardo ai flussi di vendita della clientela, al fine di evitare disservizi e/o aumenti eccessivi dei ritmi e dei carichi di lavoro e di andare incontro alle specifiche esigenze dei lavoratori, si conviene che esso venga utilizzato nell'ambito della organizzazione del lavoro e del lavoro di gruppo anche in funzione del restringimento del nastro orario. Pertanto i criteri del suo utilizzo saranno

concordati con le strutture sindacali delle varie unitproduttive. La sua entitverrverificata rispetto agli occupati a fulltime, anche in rapporto ai parametri predeterminati e convenuti per la definizione degli organici. L'utilizzo del parttime deve tendere ad una progressiva riduzione del ricorso al lavoro straordinario.

CONTRATTI A TERMINE E PER SOSTITUZIONE

In caso di assunzione a tempo indeterminato saranno dora innanzi considerati ai fini dei passaggi di qualifica le anzianit maturate con i contratti a termine.

AMBIENTE E SALUTE

Fermo restando quanto giprevisto nei precedenti accordi, lazienda riconferma il proprio impegno ad intervenire per migliorare le condizioni ambientali prendendo in considerazione anche le indicazioni provenienti dalle strutture sindacali aziendali. Lazienda riconoscerpermessi retribuite per visite specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, limitatamente al tempo strettamente necessario, ove non sia obiettivamente possibile effettuarle fuori dallorario di lavoro. Il riconoscimento subordinato alla presentazione di idonea documentazione

HANDICAPPATI

Lazienda, per un biennio, stanzierla somma annuale di L. 15.000.000 da destinare, dintesa con le strutture sindacali aziendali, a favore dei lavoratori dellazienda che abbiano a carico figli o familiari handicappati. Tale somma sartrasformata in corrispondenti permessi retribuiti connessi con la necessitdellassistenza medesima.

INFORTUNIO

Le parti convengono che la eventuale estensione dellassicura-zione degli infortuni sul lavoro subordinata alla formale identificazione da parte dellINAIL ed alla relativa approvazio-ne da parte del Ministero del Lavoro, di apposite voci di rischio specifiche alla concreta realttecnicoorganizzativa della distribuzione organizzata nei suoi comparti alimentare e non alimentare, avuto riguardo allandamento infortunistico che le parti stesse riconoscono come positivo in ordine agli indici di frequenza e di gravit

ACQUISTI DEL PERSONALE CON SCONTO

Verresteso alle merceologie in vendita nei magazzini UPIM, esclusi gli alimentari dolciari drogheria, lo sconto gipraticato ai dipendenti dellazienda nelle filiali grandi magaz-zini e cio

-10% per acquisti completamente in contanti o con pagamento a fine mese;

-5% per acquisti con pagamento rateale.

Lazienda definirentro il 1-11981 le concrete modalittecnico-operative di attuazione.

VETRINISTA

Livello III

Vetrinista chi, su un tema commerciale predeterminato ed alla luce di uno stile definito, individua i mezzi visivi e pubblicitari pi idonei a sottolinearlo e valorizzarlo. Ilvetrinista deve avere, oltre che precise capacitdi ambienta-zione, capacitnel disegnare ed idonee conoscenze per lapprontamento della vetrina.

ALLESTITORE

Livello IV

Allestitore esecutivo di vetrine chi colloca la merce oggetto della promozione commerciale su supporti tecnici preesistenti (pannelli, manichini).

SPECIALISTI DI MACELLERIA

Le parti convengono sulloportunitdi definire una indennitdi specializzazione in favore degli specialisti di macelleria. Tale indennitsarpari a L. 10.000 lorde mensili per gli specialisti di macelleria inquadrati al 3° livello e di L. 15.000 lorde mensili per i capi settore macelleria inquadrati al 2° livello. Alla formazione di tale indennitconcorrono gli eventuali assegni personali individualmente goduti. Lindennitdi specializzazione strettamente legata alla posizione di lavoro degli specialisti di macelleria.

PERSONALE DIRETTIVO

Le parti concordano che, in relazione alle politiche commerciali, di sviluppo e di decentramento organizzativo dell'azienda, debba essere valorizzato il ruolo professionale dei lavoratori altamente qualificati e specializzati attraverso acquisizione di responsabile forme di autonomia decisionale ed operativa da esercitarsi nell'ambito delle direttive aziendali. Le parti si impegnano ad affrontare in un successivo incontro da tenersi entro il 31/12/1980 i problemi relativi:

- allineamento sulla base della loro collocazione aziendale ed attraverso un'analisi dei profili professionali per la loro verifica e definizione;

- all'orario di lavoro.

TRASFERIMENTI

Le parti convengono che i trasferimenti non temporanei dei quadri devono avvenire in una prospettiva di arricchimento di esperienze e di sviluppo professionale tali da determinare la consensualità dei soggetti interessati, che dovrà comunque essere ricercata.

SEDI CENTRALI E LORO ARTICOLAZIONI

Per quanto riguarda le richieste avanzate per le sedi centrali e le loro articolazioni, le parti si impegnano ad incontrarsi con le strutture sindacali territoriali competenti e con strutture sindacali aziendali entro il 30/11/1980.

CASH AND CARRY IPERMERCATI

L'azienda si impegna ad un incontro per esaminare le prospettive delle divisioni e le specifiche questioni di classificazione, organizzative e dell'utilizzo degli impianti entro il 31/12/1980.

ADDETTI DI DEPOSITO

Si conviene lo scorrimento fino al 4° super per gli addetti di deposito di cui all'all. 3 dell'art. 7 del contratto integrativo aziendale 9 luglio 1974.

ADDETTI A MANSIONI QUALIFICATE PROMISCUE DEI DEPOSITI

Si conviene lo scorrimento fino al 4° extra per gli addetti a mansioni qualificate promiscue dei depositi di cui all'all. 4 dell'art. 7 del contratto integrativo aziendale del 9/7/1974.

AUTISTI

Si conviene lo scorrimento fino al 4° extra.

Norma transitoria

Ai fini dei passaggi dal IV al IV super, dal IV super al IV extra, valgono le anzianità maturate in azienda ed utili ai sensi dell'accordo aziendale del 1974.

INDENNITÀ DI DEPOSITO

L'indennità di deposito viene perequata per tutti i dipendenti dei depositi a L. 15.000 mensili lordi.

1) Con decorrenza dall'1/12/1980 il premio aziendale di cui all'art. 125 C.C.N.L. 17/12/1979 ed art. 12 accordo integrativo aziendale 9/7/1974 viene aumentato dei seguenti importi mensili lordi:

I° livello super L. 32.000
I° livello 30.400
II° livello 25.400
III° livello 23.200
IV° extra
IV° super 20.320
V° livello 19.040
VII° livello 16.000

2) Gli aumenti di cui al punto 1) relativi al mese di dicembre e 13° mensili 1980 verranno corrisposti in un'unica soluzione con la retribuzione corrisposta nel mese di novembre per i seguenti importi lordi:

1° livello super L. 64.000

1° livello 60.800
II° livello 51.300
III° livello 46.400
IV° extra
IV° super 40.640
IV° livello
V° livello 38.080
VII° livello 32.000

3) Alla formazione degli importi di cui al precedente punto 1) concorreranno gli assegni personali superiori a L. 100.000 mensili nella misura massima del 50% dell'aumento derivante dalla riparametrazione.

4) Con decorrenza 1/1/1982 il premio aziendale subirà un successivo incremento al fine di giungere ad un aumento totale di lire lorde mensili:

I° livello super L. 40.000
1° livello 38.000
II° livello 32.000
III° livello 29.000
IV° livello extra
IV° livello super 25.400
IV° livello
V° livello 23.800
VII° livello 20.000