

Esselunga, Accordo Integrativo, 14/01/1978	
Decorrenza: 01/01/1978	
Scadenza: 31/12/1980	

14 gennaio 1978

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE NAZIONALE ESSE
LUNGA

Il giorno 14 gennaio 1978 tra la SUPERMARKETS ITALIANI S.p.A., rappresentata dai Sigg. Dr. Ferdinando Schiavoni, Rag. Giuseppe Marcandalli, Sig. Giuliano Brenta, Sig. Paolo De Gennis, Sig. Antenore Corradi, Sig. Luigi Guaita, Sig. Aldo Botta e p.i. Giancarlo Viganò e le Organizzazioni Sindacali

FILCAMS—C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Generale Sig. Domenico Gotta e dalla Segretaria Nazionale Sig.ra Valugani.

FISASCAT—C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Generale Sig. Leonardo Romano e dal Segretario Generale Aggiunto Sig. Tarcisio Carelli.

UILTUCS—U.I.L., rappresentata dal Segretario Generale Prof. Giovanni Gatti e dal Segretario Nazionale Sig. Giovanni Gazzo.

assistiti dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale Unitaria, si è convenuto quanto segue:

PIANI DI SVILUPPO E RISTRUTTURAZIONE

L'Azienda è disponibile ai confronti richiesti dalle Organizzazioni Sindacali a livello nazionale e territoriale relativamente a investimenti, processi di sviluppo, e nuovi insediamenti che possono, tra l'altro, incrementare i livelli occupazionali. L'Azienda è attualmente nella condizione tecnico—organizzativa per dar vita a nuovi punti di vendita corrispondenti ad un incremento occupazionale di circa mille unità, rispetto agli attuali livelli.

Quanto sopra è ovviamente subordinato al rilascio delle necessarie autorizzazioni in ordine alle quali l'azienda richiede impegni reali da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Tali impegni verranno assunti dalle Organizzazioni Sindacali nell'ambito delle linee autonomamente definite dal movimento sindacale unitario.

A questo proposito le Organizzazioni Sindacali ribadiscono il proprio impegno a sviluppare i necessari confronti con le controparti e con i pubblici poteri per avviare una profonda trasformazione del settore commerciale.

POLITICA DEI PREZZI

L'Azienda si impegna a consolidare e migliorare la politica dei prezzi al fine di favorire il contenimento degli stessi e la loro costante competitività con particolare riguardo ai prodotti alimentari di prima necessità.

A questo riguardo l'azienda si impegna a definire con le Organizzazioni Sindacali un paniere di prodotti alimentari a prezzi calmierati.

Le parti si incontreranno entro due mesi dalla data della stipula del presente accordo per definire composizione e modalità di attuazione.

APPROVVIGIONAMENTI

L'Azienda si impegna ad attuare politiche di acquisto che, a parità di prezzo e di qualità, privilegino, il mercato nazionale nonché le forme associate o cooperative, nell'intento di favorire il superamento di forme anomale di intermediazione.

APPALTI

L'Azienda ribadisce il proprio impegno inteso a limitare il ricorso a contratti di appalto e ad esigere dalle aziende appaltatrici il pieno rispetto delle norme contrattuali e previdenziali, prevedendo apposite clausole di salvaguardia nei capitolati di appalto delle mense e delle imprese di pulizia.

SEDI

I problemi riguardanti le sedi centrali ed i depositi (trasporti, acquisti, politica ricreativa) costituiranno oggetto di verifica congiunta con le Organizzazioni Sindacali e i Consigli di Azienda interessati col preciso intendimento di trovare adeguate soluzioni.

Inoltre, per eventuali problemi riguardanti disparità di inquadramento, l'azienda valuterà tali problemi nelle sedi competenti.

OCCUPAZIONE

L'Azienda accoglie la proposta delle Organizzazioni Sindacali relativa al mantenimento dei livelli occupazionali, con particolare riguardo all'occupazione femminile, anche in relazione alle prospettive di sviluppo dell'azienda stessa. Si impegna altresì a valutare in concreto la possibilità di attingere dalle liste speciali

previste dalla legge nr. 285 sulla occupazione giovanile, dietro proposta presentata dalle Organizzazioni Sindacali a livello territoriale.

ORGANICI

I problemi riguardanti i livelli occupazionali dei punti di vendita, il conseguente impiego della forza lavoro nelle sue articolazioni (uomini, donne, part—time, contratti a termine) nonché le esigenze di pervenire ad una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro e l'eventuale modificarsi del dato occupazionale, anche in relazione ad una diversa organizzazione del lavoro, costituiranno un motivo di confronto tra l'azienda e le Organizzazioni Sindacali ai vari livelli congiuntamente ai Consigli di azienda, nell'intento di trovare adeguate soluzioni.

L'Azienda si impegna altresì ad una verifica periodica con le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale e territoriale, dei dati complessivi sulla occupazione e sulla sua composizione.

STRAORDINARI

L'Azienda si impegna ad utilizzare il lavoro straordinario nei casi particolari ed in quelli che rivestono carattere di urgenza, nei limiti consentiti dalla contrattazione vigente. Il lavoro straordinario non sarà comunque sostitutivo di mano d'opera occupabile stabilmente.

PART—TIME

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del Contratto Integrativo Aziendale 9 luglio 1974, a decorrere dalla data di stipulazione del presente accordo, l'orario settimanale di lavoro del personale occupato a tempo parziale, non potrà essere superiore a 24 ore settimanali ed inferiore alle 20 ore. L'utilizzo e la distribuzione del lavoro a tempo parziale, dovrà conciliare l'esigenza del servizio alla clientela e quella del lavoratore, nonché tener conto dello spirito della normativa afferente l'organizzazione del lavoro, le turnazioni in atto o da sperimentare.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nell'intento di pervenire ad un concreto miglioramento delle condizioni di lavoro nei punti di vendita e ad un migliore servizio alla clientela, l'azienda valuterà con le Organizzazioni Sindacali ed i Consigli di Azienda i problemi attinenti l'arricchimento della professionalità individuale e collettiva dei lavoratori, introducendo il concetto di lavoro di gruppo. Per gruppo si intende il reparto. Per lavoro di gruppo si intende lo svolgimento delle mansioni che

fanno capo al reparto stesso, l'arricchimento della professionalità, l'equa ripartizione dei carichi e dei ritmi di lavoro, l'utilizzo delle intercambiabilità delle mansioni svolte dal personale con iter di carriera sino al 40 livello Extra, ferme restando le mansioni sin qui svolte.

L'Azienda in questo contesto riconosce l'opportunità del superamento del 5° livello fisso nei punti di vendita e dello scorrimento dell'iter professionale fino al IV° livello Extra.

In collegamento con i criteri sopra esposti sull'organizzazione del lavoro in azienda accetta la proposta di sperimentare ipotesi di turnazioni di lavoro, partendo dalle esperienze fin qui realizzate nelle diverse realtà territoriali. Le modalità e le gradualità di sperimentazione verranno definite in sede locale.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che tutti i titoli previsti dal presente capitolo (organizzazione del lavoro) avendo tra loro un logico ed oggettivo rapporto di collegamento, troveranno nel tempo e nel rispetto dei titoli medesimi, applicazione contestuale.

Norma transitoria

Ai fini del passaggio dal 5° al 4° livello Extra, saranno considerate utili le anzianità maturate in azienda; con ciò inteso che, all'atto dell'applicazione del presente accordo tutto il personale dei soli punti di vendita che si trova al 5° livello fisso passerà al 4° livello Super, fermo restando il naturale scorrimento dal 4° livello Super al 4° livello Extra. Il personale dei reparti dei negozi, per il quale in base al Contratto Integrativo Aziendale 9 luglio 1974 non è previsto lo scorrimento sino al 4° livello Extra, avrà comunque garantito tale scorrimento in funzione del proprio utilizzo in mansioni diverse e per le quali è previsto lo scorrimento automatico fino al 4° livello Extra.

AMBIENTE E SALUTE

L'Azienda è disponibile ad accettare le proposte delle Organizzazioni Sindacali, valutando in concreto i problemi relativi alla salute, con particolare riferimento all'utilizzo degli SMAL, consorzi socio—sanitari e consultori sostenendo le relative spese.

TRATTAMENTO DI MALATTIA, MATERNITÀ', INFORTUNIO

L'Azienda riconoscerà anche in caso di maternità l'anticipazione

prevista attualmente per la malattia nei termini e con le modalità previste dalla legge. La lavoratrice si impegna alla restituzione dell'anticipo aziendale non appena ricevuti i relativi assegni da parte dell'INAM.

Estenderà anche ai casi di infortunio il trattamento previsto per la malattia.

In casi eccezionali di malattia prolungata, dietro proposta delle Organizzazioni Sindacali, l'azienda si dichiara disponibile a valutare i problemi concernenti la conservazione del posto di lavoro, anche al di là dei termini contrattualmente previsti.

DIRITTI SINDACALI

Per l'esercizio dei diritti sindacali (coordinamento, patronato, Consiglio di Azienda) l'azienda aumenterà di 1 ora l'attuale monte ore a disposizione dei Consigli di Azienda, elevando lo stesso da 3 a 4 ore complessive annue per ciascun dipendente.

PERMESSI NON RETRIBUITI

Nel caso di cagionevole stato di salute del figlio entro il 3° anno di età, l'azienda concederà anche al padre la possibilità di usufruire di permessi non retribuiti.

DIRITTO ALLO STUDIO

Il monte ore annuo dei permessi previsti dal Contratto Integrativo Aziendale 9 luglio 1974, art. 5, viene elevato da 160 a 200 ore biennali.

I termini e le modalità di godimento sono quelli previsti dall'art. 44 bis del C.C.N.L. 25 settembre 1976. Si precisa al riguardo che titolo di preferenza rispetto ai godimenti dei permessi è riservato ai corsi per il recupero della scuola dell'obbligo.

Tali permessi potranno essere concessi, sempre nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 44 bis, anche per la frequenza a corsi tenuti presso istituti pubblici e rivolti alla elevazione delle capacità professionali e culturali dei lavoratori. La concessione di permessi nonché l'esercizio di quanto altro previsto, dalla legge nr. 300 del 20 maggio 1970, si intendono erogati in relazione alla effettiva partecipazione ai corsi.

Il risultato dell'applicazione della percentuale prevista dall'art. 44 del C.C.N.L. verrà arrotondato all'unità superiore.

FESTIVITA' — FERIE

L'Azienda considererà giornate aggiuntive alle ferie le 5 festività abolite, fermo restando il trattamento previsto dal Contratto per le due festività cadenti in domenica.

MENSE

Il costo della mensa verrà ripartito in base al rapporto 1/3 a carico del lavoratore contro 2/3 a carico dell'azienda. Per quanto riguarda la possibilità di usufruire della mensa da parte del personale di negozio, l'azienda si impegna ad esaminare i casi eccezionali in deroga a quanto stabilito in precedenza.

SALARIO

Per quanto riguarda la perequazione salariale, l'azienda accetta la proposta delle Organizzazioni Sindacali di corrispondere una somma fino a concorrenza di L. 5.000 (cinquemila) mensili quale anticipazione di adeguamento ai terzi elementi provinciali comunque denominati, rispetto all'assegno supplementare di L. 22.000 (ventiduemila) vigente nella provincia di Milano. A decorrere al 1° gennaio 1978 verrà riconosciuto a tutti i dipendenti dell'azienda un aumento salariale di L. 15.000 (quindicimila) mensili.

L'aumento di cui sopra si intende valevole a tutti gli effetti contrattuali, 13°, 14°, ferie ed indennità di anzianità. Poiché l'azienda corrisponde il premio aziendale anche sulla 13° e 14° mensilità si conviene che l'importo di cui sopra venga addizionato allo stesso istituto contrattuale.

Dichiarazione a verbale

Contratti in sostituzione. Le Organizzazioni Sindacali riconoscono l'esigenza di assumere personale a termine per sostituzione di ferie.

Le parti si ritengono impegnate ad esperire gli opportuni passi presso le autorità competenti allo scopo di pervenire a soluzioni legislative che consentano all'azienda di operare in materia, senza rischi di interpretazioni giurisprudenziali contrarie.

DECORRENZA E DURATA

Quanto previsto dal presente accordo, con relative modifiche ed innovazioni costituisce a tutti gli effetti parte integrante dell'Accordo Aziendale 9 luglio 1974 e del C.C.N.L., 25 settembre 1976.

L'accordo entra in vigore dal 1° gennaio 1978 ed avrà validità triennale.