

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 10 dicembre 1996, in Prato, si sono incontrate le seguenti parti:

La Superal T S.r.l. presente nelle persone dei Sigg.ri Prestipino, Innocenti, Del Nero, Pecchia e Tozzini;

Le OO.SS. Nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl ed Uiltucs-Uil presenti rispettivamente nelle persone dei Sigg.ri Marconi, Michelagnoli e Paolini, essendo presenti i Segretari Territoriali delle predette Organizzazioni, nonchè il Coordinamento Nazionale dei Delegati Superal.

al fine di stipulare il presente CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE NAZIONALE SUPERAL.

### PREMESSO

che in data 18/05/95 le OO.SS. rimettevano alla SUPERAL T S.r.l. la piattaforma rivendicativa per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale;

che i punti richiesti e specificati nella "PIATTAFORMA" rientrano sia nel quadro di quanto convenuto tra le parti sociali ed il Governo Italiano di cui al "Protocollo 23/07/93" che di quanto in materia di 20 livello di contrattazione e' previsto dal CCNL "Terziario della Distribuzione e dei Servizi" del 04/11/1994;

- che quanto sopra e in coerenza anche con ciò' che e' definito al punto 17 della "CARTA COMUNITARIA" richiamata nella proposta di Direttiva del Consiglio Europeo presentata dalla commissione ai sensi dell'art. 149 paragrafo 3 del trattato C.E.E. il 20/09/91; che con quanto contenuto nella direttiva U.E. adottata dal Consiglio dei Ministri il 22/09/1994 relativa ai C.A.E.;

che l'attivazione di quanto sopra fa assumere alle "Relazioni Sindacali" valore e riferimento essenziali ai fini di una pratica gestione volta a consolidare e migliorare quanto in materia e' già' previsto dai precedenti accordi SUPERAL T, e a consentire il confronto, ai vari livelli e attraverso norme e procedure definite, teso a governare I processi di riorganizzazione aziendale,

di decentramento e di sviluppo delle società' alimentari operanti in Italia e facenti parte del "GRUPPO TENGELMANN"

che al riguardo la Superal T S.r.l., pur riconfermando il suo obiettivo primario teso a consolidare ed estendere la propria presenza sul mercato, sarà comunque in questa fase impegnata a supportare sia il canale discount (PLUS) che il settore non food dove in alcune filiali saranno avviate sperimentazioni di gestione merceologica diretta, alternative alla OVS;

- che Superal T S.r.l. prospetta e si e' impegnata a realizzare nel quadriennio un ambizioso programma di sviluppo, segnata mente nel canale supermercati, che potrebbe di per se' comportare un incremento della forza lavoro, diretta ed indiretta, stimabile in non meno di 400 addetti;
- che quanto detto al punto precedente non può non essere influenzato dal delinarsi o meno di spazi di equilibrio di margine in tema di costo del lavoro rispetto allo scenario in cui l'azienda opera;
- che nell'ambito ditali impegni la Superal T, ferma restando la sua autonomia rispetto alle altre società' facenti capo ai canali discount e bricolage, condivide il delinarsi della possibilità' di individuare, nei canali alimentari un "gruppo" di riferimento;

che visto il programmato incontro con PLUS ITALIA, così' come richiesto dalle OO.SS. Nazionali, la SUPERAL T farà' il possibile affinché' si possa addivenire nel tempo ad un sistema organico di relazioni sindacali coerenti e funzionali a favorire il confronto e le soluzioni per il risanamento ed il riposizionamento commerciale della PLUS ITALIA;

- che gli impegni di cui sopra sono alla base della comune volontà' di esercitare la garanzia del rispetto delle intese raggiunte e quindi a prevenire, favorendo la ricerca del consenso, l'eventuale conflittualità' tra le parti;

- che al fine di realizzare gli obiettivi sopra richiamati le parti, fermo restando le rispettive autonomie e responsabilità, hanno concordato di attivare un sistema di "relazioni Sindacali" finalizzato ad una gestione mirata e dinamica dell'accordo raggiunto;

che tale accordo, così come di seguito formulato, e fatte salve le specificità, è da intendersi come risoluzione dell'esercizio del diritto di contrattazione decentrata da valere, per la sua vigenza anche per i lavoratori dipendenti dell'azienda CA.DI.;

le parti si danno atto che con il presente Contratto si sono creati i presupposti perché i problemi a suo tempo evidenziati dall'Azienda a più riprese, anche con documenti, si avviino a soluzione, chiudendo il contenzioso in atto.

**TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO APPRESSO:**

## 1) RELAZIONI SINDACALI

### Art. 1 - Sistemi di relazioni sindacali

Al fine di consolidare il modello di "Relazioni Sindacali" praticato in forza degli accordi aziendali in precedenza sottoscritti con SUPERAL T S.r.l. ed allo scopo di armonizzare l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in "Premessa" e con quanto in materia e' prevista dal CCNL 04/11/94, le parti hanno concordato di definire funzionali norme e procedure cosi' come riportate ai successivi articoli.

### Art. 2 - Relazioni sindacali a livello nazionale

#### A) Diritti di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura dei bilanci, le direzioni delle aziende e le OO.SS. nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle tematiche previste dal CCNL.

Nel corso ditale incontro o anche al di fuori della scadenza sopra indicata, le aziende forniranno ulteriori informazioni preventive e comunque tempestive su:

investimenti per nuove presenze, acquisizioni e/o diversificazioni sul mercato; investimenti per innovazioni tecnologiche ; livelli occupazionali, disaggregati, per sesso, età', tipologia di impiego, professionalita' nuove professionalita'  
interventi di modifica sulla organizzazione del lavoro di natura nazionale;  
politica commerciale, dei prezzi, degli approvvigionamenti;  
politica delle affiliazioni;  
formazione;  
obiettivi di budget.

ed informazioni consuntive su:

livelli di fatturato; indici di mercato; bilanci annuali e/o situazioni parziali aggiornate; risultati formazione svolta; orari di lavoro, straordinari, lavoro supplementare.

#### B) Modulistica informativa

Le parti, in coerenza con quanto previsto al precedente punto A), confermano la prassi gia' in vigore relativa alla compilazione, da parte aziendale, delle schede informative per ogni singola

unita' produttiva, quale strumento per la verifica del risultato consuntivo dell'anno di attivita'

Al riguardo le parti concordano di estendere tale prassi anche nell'azienda CA.DI.

### ART. 3 - Relazioni sindacali livello decentrato

Sulla base di quanto in materia e' gia' previsto dagli accordi stipulati con SUPERAL T ed in rapporto al suo sviluppo sul territorio nazionale, le parti concordano di aggiornare e finalizzare i ruoli ed i compiti delle strutture sindacali decentrate definendo quanto segue:

#### A) Ruoli e competenze del livello regionale

Per questo livello le parti confermano il ruolo ed il compito richiamato all'art. i lettera B) dell'accordo aziendali del 16/11/92, relativo alla gestione dell'informazione ottenuta a livello nazionale.

Si confermano infine: il ruolo, i compiti e le modalita' di cui all'art. 3 (DIRITTI) lettera a) (presenza nei corsi di formazione) dell'accordo sopra citato.

#### B) Ruoli e compiti del livello Provinciale e/o Comprensoriale

Per questo livello le parti confermano il ruolo, i compiti, e le modalita' come integralmente richiamate all'art. 1 lettera c) dell'accordo aziendale del 16/11/92.

Le parti concordano che a tale livello sia assegnato il compito cosi' come previsto all'art. 3 (DIRITTI) lettera c) (richieste di trasferimento dei lavoratori gia' in forza) dell'accordo aziendale sopra citato.

#### C) Ruoli e compiti del livello di unità produttiva

Per questo livello su richiesta di una delle due parti la SUPERAL T e/o la CADI e le rispettive RSU unitamente alle 00.55 regionali e/o provinciali e/o comprensoriali e/o regionali, si incontreranno per affrontare e definire, a partire dagli accordi in vigore, materie e problemi relativi a:

organizzazione del lavoro;  
distribuzione orario di lavoro, turni e nastri orari, utilizzo degli impianti anche con riferimento all'art. 7;  
verifica e controllo degli orari concordati;  
trasferte / trasferimenti;  
verifica e confronto per l'applicazione dell'inquadramento professionale;  
confronto per la definizione di norme e procedure relative alla tutela della salute e dell'integrita' fisica dei lavoratori, all'ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;  
appalti;

lavoro serale e notturno  
quanto delegato dall'accordo nazionale.

#### Dichiarazione congiunta

Le parti in coerenza con quanto definito al precedente art. 3, concordano che in occasione della "Collazione dei Testi", completeranno, riformandole, le norme e le norme e le procedure di cui alle lettere A) B) C) in esso previste.

#### ART. 4 - AMBIENTE E SICUREZZA

Con riferimento alla legge 626/94 ed a fronte della conseguente necessita' applicazione delle norme da essa previste, le parti concordano sull'opportunità costituire una commissione paritetica la quale, sulla base dell' accordo intervenuto livello nazionale tra Confcommercio e OO.SS , entro il 28/2/1997, individuerà condizioni possibili per definire un accordo specifico da valere per SUPERAL T e CA. DI.:

Nel contempo si procederà alla elezione dei RLS così come disposto dalla legge sopra richiamata e secondo le modalità che saranno convenute tra OO.SS. e azienda.

#### ART. 5 FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti, al fine di perseguire l'obiettivo di consolidare e migliorare le relazioni sindacali esistenti, manifestano la volontà di dare concreto avvio ai lavori dei seguenti strumenti bilaterali:

- Commissione paritetica già prevista dal CIA. 16/11/92
- Gruppo per le pari opportunità di cui alla legge 125/91
- Commissione paritetica su "ambiente e sicurezza" di cui agli impegni previsti al precedente art. 4 del presente Accordo.

Per agevolare l'espletamento dell'attività sindacale funzionale alla gestione del modello di relazioni sindacali definito e considerato quanto verrà convenuto tra le OO.SS. firmatarie del presente accordo in tema di regole per le elezioni delle RSU nonché per il funzionamento delle attività sindacali di cui al "Protocollo d'Accordo 17/12/1993 e successive modifiche del maggio 1994", le parti convengono quanto segue:

1) a partire dal 1/1/1997 per l'espletamento delle assemblee sindacali in ogni unità produttiva vengono rese disponibili 13 ore retribuite annue. Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza della struttura sindacale di livello aziendale e/o delle OO.SS.: provinciali e/o comprensoriali corrispondenti all'ubicazione dell'unità produttiva.

2) a partire dal 1/1/1997 per l'espletamento dell'attività sindacale delle strutture di livello aziendale vengono rese disponibili cinque ore annue retribuite per ciascun dipendente per ogni unità produttiva.

Il monte ore annuo derivante dalla somma dei dipendenti di tutte le unità produttive include tutti i permessi retribuiti richiesti ed usufruiti per l'esercizio delle attività sindacali svolto sia all'interno dell'unità produttiva che al di fuori di essa.



Al riguardo, ad esclusione delle ore retribuite di cui alla lettera a) dell'art. 24 del CCNL 04/11/1994, le parti si danno comunque atto che il monte ore così come sopra definito non potrà essere superato anche se il diritto viene esercitato contemporaneamente da tutti i componenti la struttura sindacale aziendale.

La titolarità della richiesta delle ore di cui sopra, è della struttura sindacale di livello aziendale e/o delle OO.SS. di livello regionale e/o provinciale /comprensoriale.

3) A partire dal 1/1/1997 per l'espletamento del complesso dell'attività sindacale necessaria al coinvolgimento ed alla partecipazione costruttiva delle OO.SS. anche tramite le loro articolazioni interne alle unità produttive, vengono rese disponibili, a fronte di quanto convenuto al punto 1) un monte ore pari ad un esonero annuo retribuito per distacco sindacale per ciascuna delle OO.SS. firmatarie il presente accordo.

Ai fini della titolarità di richiesta del montante ore di cui sopra, questa è di spettanza della OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Con riferimento al punto 3) dell'art. 5" FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI resta inteso che di fatto a far data dal 1/1/1997 sono attivati distacchi sindacali, nella misura di uno per ciascuna OO.SS. firmataria ( o due su base semestrale).

## 6) RELAZIONI CON IL GRUPPO

Premesso che la SuperAI T è azienda autonoma rispetto alle altre facenti capo ai canali discount e bricolage, si delinea la possibilità di individuare un "gruppo" con riferimento ai canali alimentari.

La SuperAI T si adopererà affinché si possa addivenire ad un sistema organico di relazioni sindacali anche per la Plus Italia, nell' ovvio presupposto che l'azione di risanamento e di riposizionamento commerciale, oggi in atto, vada a buon fine

## ART: 7) TURNI DI LAVORO

Per quanto concerne l' Organizzazione del Lavoro, ed in conseguenza all'esito del confronto avvenuto nei 23 punti vendita dove sono in atto turni unici di lavoro ad orario continuato, si conviene di dare inizio ad una nuova fase sperimentale dando attuazione pratica alle intese già realizzate a livello di unità produttiva

Pertanto a partire da lunedì 20/1/1997 nei punti vendita ove sono stati raggiunti accordi, approvati dall'assemblea dei lavoratori, si darà attuazione alle rispettive intese raggiunte in materia.

Dai confronti effettuati a livello di negozio è emerso che la distribuzione dell'orario di lavoro su doppi turni continuati, seppure in misura ridotta rispetto alle situazioni preesistenti, rimane comunque una delle modalità di distribuzione degli orari ammessa e prevista insieme alle altre.

Per le filiali dove ad oggi non sono state raggiunte intese (e cioè Ferrucci, Pistoiese, Novoli - Scandicci, Cascine, Tortaia e Pascoli), viene concordato un nuovo fitto calendario di incontri da esaurirsi con il 31/1/1997.

Le eventuali intese porteranno ad un immediato avvio delle sperimentazioni laddove non c'è intesa, le parti (rispettivamente Azienda e RSU) prenderanno nella loro autonomia le iniziative ritenute opportune.

Le parti si danno reciprocamente atto che, nelle numerose intese raggiunte, la consistenza in percentuale dei dipendenti che continuano a fare in turni rispetto a quello ad orario spezzato (in taluni casi si è addirittura superata per i turnisti la soglia del 50%) rappresenta il miglior compromesso possibile per arrivare ad un'intesa che potesse mediare tra le rispettive antitetiche posizioni iniziali ed esigenze.

Art. 8) O.d.L. ORGANICI (FORME DI IMPIEGO) RITMI E CARICHI DI LAVORO ORARIO  
DI LAVORO - TURNI DI LAVORO E TURNI DI AD ORARIO CONTINUATO -  
CONTRATTAZIONE E GESTIONE DELLA FLESSIBILITA'

**Premesso**

- Che nel corso del negoziato per il rinnovo del C.I.A. le parti hanno attentamente esaminato le tematiche di cui ai titoli del presente articolo.
- Che tale esame si e' reso necessario a fronte della richiesta aziendale tendente al superamento dei turni di lavoro ad orario continuato.
- Che tale richiesta veniva come esigenza rispetto alle mutate condizioni di mercato sia sul versante della concorrenza che su quello dei volumi di vendita e delle abitudini di spesa.
  - Che tali mutate condizioni, pur non eliminando la Possibilita' di pianificare i turni di lavoro ad orario continuato, obblittava a considerare opportuna una diversa modalita' di applicazione. gavano
- Che una diversa modalita' di applicazione degli orari di lavoro rientra nel tema "Gestione della flessibilita'" quale tema connesso ad altre problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro.

Che tale "gestione della flessibilita'" ha avuto una prima fase di applicazione mediante il confronto a livello di unita' produttiva in 23 punti vendita della SUPERAL T il cui esito dara' luogo ad una pratica attuazione cosi' come prevista dal precedente art. 7.

Tutto cio' premesso e considerato sia l'evoluzione e lo sviluppo, anche tecnologico, delle unita' produttive delle aziende del settore, dal quale potra' determinarsi l'esigenza di riqualificazione e ridefinizione dei loro posizionamenti, sia la prospettiva nazionale della riduzione dell'orario di lavoro e l'esigenza di una nuova e diversa redistribuzione dell'orario di lavoro, le parti hanno convenuto:

preso atto del recente "Patto del Lavoro" e di altri accordi a livello istituzionale, ed alla luce del dibattito in atto e delle intese tra OO.SS. e varie aziende ( accordi Superal 18/11/1996 e

28/11/1996 ) in tema di orario di lavoro, nelle sue articolazioni annuo, settimanale, pause, etc. , le parti concordano di incontrarsi, anche nel corso di vigenza del presente CIA, per verificare le concrete possibilità di ridurre l'orario settimanale di lavoro, e/o flessibilizzarlo, nel presupposto di non generare aggravii di costi per l'azienda ed a difesa e incremento dell'occupazione, partendo dall'attuale situazione in ordine agli orari di lavoro in tutte le sue componenti di contratto aziendale (art 13 del CIA 24/6/88) e CCNL vigente (art. 31).

#### A) GESTIONE DELLA FLESSIBILITA'

Fermo restando la validità e l'efficacia di quanto in materia di O.d.L. e delle sue problematiche e' previsto dal CCNL 04/11/1994 e dagli accordi aziendali sottoscritti con SUPERAL T e CADI , le parti hanno concordato di definire la procedura di cui al successivo punto Ai) quale modalità finalizzata a praticare il modello di relazioni Sindacali così come disciplinato dal presente accordo.

Le parti inoltre hanno concordato sulle opportunità che l'applicazione di tale procedura possa essere praticata a partire dal 01/07/98

#### Ai) PROCEDURA

##### 10 FASE

Qualora a livello di unità produttiva l'azienda intende applicare l'istituto di cui al presente art. 8 l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra Direzione Aziendale e RSU o delegato aziendale nel corso del quale la Direzione esporrà le sue esigenze ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Concluso l'esame, i programmi e le sintesi delle posizioni delle parti dovranno essere inviati alle rispettive OO.SS provinciali e/o comprensoriali per il territorio.

Entro 15 giorni dalla chiusura di questa fase potranno definirsi intese e/o accordi che dovranno risultare da atto scritto.

Al termine dei 15 giorni ove non si realizzi l'intesa questa dovrà risultare dal verbale di mancato accordo e lo stesso correlato della richiesta di avvio della procedura per la 110 fase, sarà trasmesso dalle parti alle OO.SS già coinvolte per conoscenza.

##### 20 fase

Qualora a livello di unità produttiva non si realizzi l'intesa, entro 5 giorni dal termine della procedura di cui alla I fase e risultante dalla data di stesura del "VERBALE DI MANCATO ACCORDO" , l'azienda - la direzione delle unità produttive, le OO.SS. territoriali competenti, la RSU e/o delegato aziendale, daranno avvio alla procedura della 110 fase. A questo livello tale procedura , quale successiva ed ulteriore fase di confronto per la ricerca del consenso e la definizione di un accordo, dovrà concludersi entro 15 giorni dal suo inizio.

Al termine dei 15 giorni in caso di mancato accordo le parti riprenderanno la loro liberta' ovvero l'azienda dara' seguito all'attuazione dei propri programmi e le OO.SS. saranno libere di intraprendere le azioni che riterranno opportune.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

È M/~MÉM

Le parti convengono che la procedura suddetta, cosi' come e' articolata nelle due fasi, debba considerarsi esaurita in un arco di tempo che complessivamente non superi i 35 giorni.

12

### 9) SALARIO

9.1

Sulla base dell'art.12 del vigente ccnl, più in particolare i nuovi punti dell'articolo, le parti convengono che a partire dal i/i/i 997 il salario aziendale ( elemento salariale consolidato) per i nuovi assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di formazione/lavoro sarà pari a lire 180.000 mensili lorde flparnmefrat~ ( sulla base del 40 livello full-time) da ~OmSponde~~ dopo n<sup>0</sup> 24 mesi di anzianità di servizio.

9.2

In considerazione della peculiarità delle realtà territoriali in cui l' azienda opera, relativamente sia alle diverse situazioni del salario aziendale sia agli strumenti per lo sviluppo aziendale, le parti convengono che : solo per i primi due anni dall'entrata in vigore del presente accordo, per i nuovi assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di formazione/lavoro, in tale periodo, il salario aziendale sara' corrisposto nelle proporzioni e con le decorrenze seguenti:

60% dopo 24 mesi di anzianita' di servizio. - 40% dopo 48 mesi di anzianita' di servizio.

Resta inteso che per i nuovi assunti, successivamente ai primi due anni dall'entrata in vigore del presente accordo, il salario aziendale sarà corrisposto nelle proporzioni e con le decorrenze seguenti

- 100% dopo 24 mesi di anzianità di servizio

Per i dipendenti già in forza che percepiscono allo stato un salario aziendale di lire 304.875 (nparametrnt~ con base 40 livello full-time) , una quota parte di lire 124.875 flpOrnmefra~~ nello stesso modo sarà trasformata in super minimo individuale non assorbibile.

I superminimj individuali non assorbibili saranno pertanto quelli riportati nella tabella allegata.

13

### 9.3 SALARIO VARIABILE

Le parti intendono istituire un meccanismo di salario variabile che - consenta di remunerare i dipendenti a fronte di positivi risultati economici e gestionali della Società secondo quanto previsto dall'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993 -

Premesso che in caso di utile accertato ci sarà comunque una erogazione, il meccanismo funzionerà avendo a riferimento i seguenti 3 parametri economico/gestionali:

- a) risultato di gestione aziendale;
- b) andamento delle vendite a parità;
- c) numero scontrini emessi a parità;

a) In caso di presenza di un utile netto di bilancio pari ad almeno l' 1 per cento del fatturato annuo ( esercizi finanziari 1 maggio- 30 aprile) verrà erogato ad ogni lavoratore in forza la somma lorda di £ 400.000. Ove l'utile netto sia superiore al i ,5 % del fatturato annuo, la cifra erogata sarà di 700.000 lorde globali.

b) Verrà corrisposto un premio di £ 200.000 lorde in caso di incremento delle vendite deflazionate, a livello di Società ed a parità di negozi aperti, superiore al 3% con riferimento all'anno precedente. In caso di incremento superiore al 5%, il premio corrisposto sarà globalmente di £ 400.000 lorde. Limitatamente all'esercizio 1996/1997 su base 1995/1996, la prima tranche di premio (200.000) scatterà con il 2% di incremento vendite deflazionate -

c) Verrà corrisposto un premio di £ 200.000 lorde in caso di incremento del numero di scontrini emessi, a livello di Società ed a parità di negozi aperti, superiore al 3% rispetto all'anno precedente. Ove l'incremento sia superiore al 5%, il premio globale corrisposto sarà di £ 400.000 lorde

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi lordi sopraelencati saranno riproporzionati secondo le modalità di cui al punto 6) del CIA. 16.11.1992.

I premi sopra descritti saranno corrisposti secondo le seguenti modalità:

1) in caso di assenze inferiori a 7 giorni lavorativi, il premio complessivamente spettante verrà incrementato del 10%

2) in caso di assenze superiori a 7 giorni lavorativi, il premio complessivamente spettante sarà corrisposto in misura proporzionale alle giornate lavorate.

Ai fini dell'incremento e/o decremento di cui sopra, sono considerati giorni di presenza in servizio le assenze derivanti da permessi sindacali e astensioni obbligatorie per maternità (cinque mesi), nonché da ferie. Inoltre sono considerate a scomputo delle assenze le giornate di domenica lavorate

I premi, ove raggiunti i risultati prefissati, saranno erogati con le competenze del mese di ottobre di ciascun anno tenendo a riferimento i periodi di bilancio 1-5/30-4; la prima

/,

erogazione pertanto potrà avvenire ad ottobre 1997 con riferimento al bilancio economico i maggio 1996 - 30 aprile 1997 -

I premi saranno corrisposti (in proporzione ai dodicesimi di presenza nell'anno ) ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato e di formazione lavoro a libro paga al 30.04.di ogni anno di riferimento, se ancora in forza nel mese previsto per~l'erogazio~~ ( ottobre dell'anno fiscale successivo).

Si conviene, limitatamente all'esercizio i/5/95~30/4/96, di limitarsi in via speflmenfa~~ all'applicazio~~ del solo obiettivo C) . Quindi, prendend0 come riferimento centrale il numero degli scontrini emessi nei punti vendita, si ricava e si conviene che l'erngazio~~ risulti pari a £. 500.000 lorde per ogni addetto full-time, con flprnpornona~~~f0 Secondo quanto sopra stabilito in ragione delle assenze.

Il suddetto premio sarà corrisposto agli aventi diritto unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 1997.

Gli importi corrisposti sulla base del vigente accordo riferiti al "salario variabile" per il loro carattere rientrano nella fattispecie di cui all'art. 5 DL n<sup>0</sup>. i 66 del 28/03/i 996 e del DL n. 295 del 27/05/i 996 e come tali godranno dei benefici previsti.

Tutti i premi e gli importi suddetti del salario variabile sono comprensivj delle incidenze e ricadute su tutti gli istituti contrattuali.

Le parti convengono inoltre esprnsame~f~ che siano esclusi dal computo per definire il Trattamento di Fine Rapporto

15

## 10) VARIE

### Reparto Manutentori

Per quanto concerne il Reparto Manutentori, l'Azienda continuerà nell'opera di ammodernamento e miglioramento del comfort dei mezzi in dotazione già da molti mesi intrapresa a seguito delle richieste dei lavoratori.

Il FIAT "Fiorino" è l'automezzo più diffuso a livello nazionale tra gli addetti alla manutenzione: la diminuzione del peso complessivo dovuta alla razionalizzazione delle attrezzature in dotazione e l'installazione del climatizzatore lo hanno reso del tutto adeguato alle necessità aziendali.

### Inventari

Al fine di monitorare con regolarita' gli andamenti delle differenze inventariali, che hanno



assunto dei valori troppo elevati negli ultimi anni, verranno effettuati in tutte le filiali due inventari, uno coincidente con la chiusura del bilancio di esercizio, ed uno al termine del primo semestre di esercizio.

Le risultanze saranno oggetto di informativa e confronto finalizzato alla ricerca di strumenti e modalità organizzative volte a valorizzare i miglioramenti dei risultati. Allo scopo di consentire una migliore allocazione delle risorse e delle attrezzature disponibili, l'inventario di fine anno verrà effettuato per un gruppo di filiali l'ultima domenica di aprile, per le restanti filiali la prima domenica di maggio, tenendo di conto, di anno in anno, della collocazione della festività del primo maggio.

L'Azienda intende effettuare, con cadenza bimestrale, i consueti inventari di reparto. A tal fine due di tali inventari coincideranno con gli inventari generali, i restanti quattro avverranno per tutte le filiali nelle giornate di mercoledì' dopo la chiusura della vendita al pubblico.

#### Procedura paghe

Le attuali procedure e l'automazione oggi consentita dalle attrezzature in dotazione all'Ufficio del Personale non consentono che la corresponsione della retribuzione avvenga entro il giorno 10 del mese successivo e si riferisca a quello appena trascorso. Tuttavia, anche in considerazione delle richieste contenute nella piattaforma rivendicativa, l'Azienda si appresta a studiare e progettare una nuova procedura, estremamente sofisticata, di rilevazione delle presenze; l'obiettivo che si cercherà di ottenere è quello di consentire un'elaborazione più veloce dei dati mensili in modo da accelerare al massimo l'elaborazione degli stipendi e permettere quindi di anticipare il giorno di paga.

Per la progettazione della suddetta procedura saranno necessari non meno di 12 mesi; l'Azienda si dichiara comunque fin d'ora disponibile ad illustrare in un'apposita riunione tecnica i risultati dei primi test sperimentali di prova.

MÉM~M~

16

#### Stampa orari

Una copia della stampa mensile degli orari di entrata ed uscita sarà a disposizione in ogni punto vendita contestualmente alla consegna delle buste paga; ogni lavoratore interessato potrà prenderne visione richiedendola al Gestore.

#### Collazione testi

Per quanto riguarda la collazione dei "Testi" le parti convengono quanto segue:

Premesso

che attraverso la collazione dei testi contrattuali precedentemente sottoscritti, le parti intendono

addivenire alla stipula di un "Testo Unico Nazionale  
che l'elaborazione di tale "Testo" dovra' effettuarsi mediante la collazione di vari testi integrando  
le sole parti e/o capitoli, dove l'evoluzione contrattuale e giuridica/legislativa ne permette  
l'aggiornamento;  
che i vari testi sopra richiamati saranno riportati come allegati al "Testo Unico Nazionale", con  
l'intento di permettere sia la conoscenza di tutte le fasi del processo di "Relazioni Sindacali" che  
come atti negoziali validi ed efficaci ai fini interpretativi ed applicativi delle norme in esso  
contenute.

Tutto cio' premesso le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica che avra'  
il compito di realizzare il "TESTO UNICO NAZIONALE" con gli scopi richiamati. La  
Commissione iniziera' i lavori a partire dal 1/9/1997.e dovra' portarli a compimento entro il  
30/6/1998.

### 11) DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale entra in vigore contestualmente alla firma ed avrà scadenza il 30/4/1999.

### ALLEGATO RELATIVO AL SALARIO AZIENDALE IN CA.DI.

Sulla base dell'art.12 del vigente ccnl, più in particolare i nuovi punti dell'articolo, le parti convengono che il salario aziendale (elemento salariale consolidato) per i nuovi assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di formazione/lavoro sarà pari a lire 180.000 lorde mensili riparametrate (sulla base del 40 livello full-time) da corrispondere dopo numero 24 mesi di anzianità di servizio.

2

In considerazione della peculiarità delle realtà territoriali in cui l'azienda opera, relativamente sia alle diverse situazioni del salario aziendale sia agli strumenti per lo sviluppo aziendale, le parti convengono che : solo per i primi due anni dall'entrata in vigore del presente accordo, per i nuovi assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di formazione/lavoro, in tale periodo, il salario aziendale sarà corrisposto nelle proporzioni e con le decorrenze seguenti:

60% dopo 24 mesi di anzianità di servizio. 40% dopo 48 mesi di anzianità di servizio.

Resta inteso che per i nuovi assunti, dopo i primi due anni dall'entrata in vigore del presente accordo, il salario aziendale sarà corrisposto nelle proporzioni e con le decorrenze seguenti

100% dopo 24 mesi di anzianità di servizio

3

Per il personale attualmente in forza si conviene quanto segue -

- i per i lavoratori provenienti dalla Superal varrà lo stesso trattamento economico ( salario aziendale e superminimo non assorbibile ) goduto dai lavoratori Superal in base al presente c.i.a.;

per gli altri dipendenti oggi in forza, questi godranno di un premio aziendale mensile di lire 180.000 lorde su base full-time, a far data dal 1/i/i 997, se in possesso di un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi; in caso di anzianità di servizio inferiore, si darà luogo alla corresponsione del premio dopo il 240 mese.

MM

19

#### ALLEGATO RELATIVO AL SALARIO VARIABILE IN CA.DI.

Le parti intendono istituire un meccanismo di salario variabile che consenta di remunerare i dipendenti a fronte di positivi risultati economici e gestionali ottenuti secondo quanto previsto dall' accordo sul costo del lavoro del luglio 1993.

Premesso che in caso di utile accertato ci sarà comunque un'erogazione, il meccanismo funzionerà utilizzando i seguenti due parametri economico/gestionali:

- a) risultato della gestione aziendale;
- b) produttività/ore lavorate;

a) In caso di presenza di un utile netto di bilancio pari ad almeno l'i % del fatturato annuo (esercizi finanziari 1 maggio- 30 aprile), verrà erogato ad ogni lavoratore in forza la somma lorda di £ 400.000 -Ove l' utile netto sia superiore al 1,5% del fatturato annuo, la cifra erogata sarà di lire 700.00 lorde.

b) Ove si realizzi un incremento della produttività annua -ottenuta dal rapporto tra il totale annuo dei prodotti lavorati espressi in Kg e il numero delle ore effettivamente lavorate nell'anno di riferimento - superiore al 5%, verrà erogato un premio di lire 200.000 lorde. In caso di incremento superiore al 8%, il premio erogato sarà globalmente di lire 400.000 lorde.

Le modalità e le condizioni di fruizione del premio variabile sopra descritto sono le stesse utilizzate per il salario variabile in Supera I fissate dal C.I.A. firmato il 6 dicembre 1996

Le parti si danno atto che il meccanismo di salario variabile sopradescritto ha carattere di sperimentaltà in considerazione della recente costituzione del centro lavorazione carni e del limitato periodo per il quale sono disponibili dati economico-gestionali di riferimento.

Poiché eventuali modifiche attinenti le lavorazioni oggi effettuate , il numero e la

tipologia dei negozi riforniti, e possibili innovazioni tecnologiche introdotte, potrebbero influenzare il corretto funzionamento del meccanismo sopradescritto, resta inteso che le parti si confronteranno per apportare i correttivi del caso ed individuare un ulteriore parametro che porti allo stesso tetto salariale della SuperAI. Detto incontro avverrà entro il 30/4/1997.

Si conviene, limitatamente all'esercizio 1/5/95- 30/4/96, in via sperimentale di limitarsi all' applicazione del solo obiettivo B) . Quindi prendendo come riferimento centrale il rapporto produttività/ore lavorate , si ricava e si conviene che l'erogazione risulti pari a £ 500.000 lorde per ogni addetto full-time, con riproporzionamento secondo quanto sopra stabilito in ragione delle assenze.

Il suddetto premio sarà corrisposto agli aventi diritto unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 1997.

Gli importi corrisposti sulla base del vigente accordo riferiti al "Salario variabile" per il loro carattere rientrano nella fattispecie di cui all'art. 5 D.L. n° 166 del 28/3/1996 e del D.L. 295 del 27/5/1996 e come tali godranno dei benefici previsti

Tutti i premi e gli importi suddetti del salario variabile sono comprensivi delle incidenze e ricadute su tutti gli istituti contrattuali

Le parti convengono inoltre espressamente che siano esclusi dal campo di applicazione del presente accordo il trattamento di fine rapporto . Imputato er

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento al punto A (risultato di gestione aziendale) del paragrafo 4 "Salario Variabile" del C.I.A. del 6/i 2/96, si conviene quanto segue:

-Per quanto concerne la determinazione dell'utile di bilancio, per valutare ai fini dell'erogazione del premio ivi previsto, qual'è il risultato effettivo (limitatamente all'arco di validità del presente contratto), dal risultato di bilancio annuale medesimo sarà defalcato dai costi l'importo complessivo di Lit. 13.596.000.000.

-Più precisamente quanto a Lit. 10.135.000.000 verranno dedotte in bilancio dagli ammortamenti delle immobilizzazioni immateriali, e quanto a Lit. 3.821.000.000 verranno dedotte delle immobilizzazioni materiali.

**TABELLA DEI SUPERMINIMI INDIVIDUALI**

Quadri      1° livello                      20 livello    30 livello    40 livello    50 livello    60 livello

Quota salario aziendale  
da scorporare

208.995      195.117      168.234      143.953      124.875      112.734      105.964

Contingenza anomala

Superminimo Individuale

4.830          4.830          18.527  
24.600          24.600  
208.995          195.117          173.064          148.783          143.402          137.334          130.564