

PROTOCOLLO

In data 10 novembre 1999 si sono incontrati

ESSELUNGA S.p.A. rappresentata dai Sigg.:

Renzo Fossati, Giovanni Pozzi, Eugenio Resmini e Giovanni Ceriani;

le OO.SS. Regionali rappresentate dai Sigg.:

Fabio Sormanni

per la FILCAMS-CGIL

Luigino Pezzuolo

per la FISASCAT-CISL

Stefano Franzoni

per la UILTUCS-UIL

per effettuare una analisi ed un approfondimento delle seguenti tematiche, pervenendo per ognuna di esse all'individuazione delle linee di indirizzo di seguito indicate.

In tal senso le ,parti si danno reciprocamente atto che tali indirizzi potranno costituire comune riferimento per un eventuale accordo nazionale definitivo. Resta in ogni caso inteso che quanto indicato nel presente protocollo troverà immediata applicazione sino alla definizione dell'accordo nazionale.

Per quanto non espressamente citato, si farà riferimento a quanto previsto in tema di diritti sindacali, dalla legge 20 maggio 70 n. 300 e dal vigente CCNL.

Diritti sindacali

Nell'intento di armonizzare i trattamenti dei vari Organismi di Rappresentanza dei Lavoratori previsti dalla Legge e dal C.C.N.L. (RSA -RSU) con quelli previsti dalla Contrattazione Integrativa Aziendale (CDA),

si conviene quanto segue

- le ore di permessi retribuiti a disposizione dei Consigli di Azienda previste dal C.I.A. 14 gennaio 1978 e quelle previste per le RSA/RSU dal C.C.N.L. vigente, vengono unificate sulla base di numero tre ore annue per dipendente. L'azienda comunicherà agli interessati, all'inizio di ogni anno, il monte ore dei permessi spettanti per ogni filiale, sulla base della documentazione relativa agli organici;

- il monte ore, pari a mezz'ora per dipendente, riconosciuto dal C.I.A. 10 marzo 1981 per le attività di coordinamento regionale di FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS, si intende esteso oltre che ai componenti del CDA anche alle RSA-RSU.

Le OO.SS. Regionali comunicheranno annualmente all'azienda i nominativi dei componenti tale organismo e le eventuali variazioni che dovessero intervenire nel corso dell'anno. Salvo indicazioni unitarie diverse da parte di FILCAMS FISASCAT e UILTUCS Lombardia, l'azienda provvederà all'attribuzione del monte ore secondo il criterio della suddivisione paritetica tra le OO. SS. medesime. All'inizio di ogni anno, l'Azienda comunicherà alle segreterie regionali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS LOMbardia il monte ore a disposizione per ogni OO. SS.;

- l'esonero retribuito di cui al punto 3) dell'articolo "Relazioni Sindacali" dell' Accordo Integrativo Aziendale per la Lombardia del 19 giugno 1997, viene portato a n° 12 mesi;

- le ore di assemblea di cui al punto 4) dell' Accordo Integrativo Aziendale per la Lombardia del 19 giugno 1997 vengono ridefinite in numero 12 ore annue.

DICHIARAZIONE.DELLE OO.SS.

Le OO.SS. firmatarie del presente protocollo, sottolineano l'esigenza di trovare una soluzione positiva per le modalità di svolgimento delle assemblee nelle unità produttive ove non vi sia una rappresentanza sindacale formalmente costituita e che tema non è oggetto della presente intesa in considerazione del demando specifico previsto a livello nazionale dal recente CCNL.

Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza

- L'Azienda, ad estensione di quanto previsto dal-D.Lgs 626/94 riconoscerà gli R.L.S. nella misura di numero uno per punto vendita e tre per il centro di distribuzione di Limito;

- per l'individuazione dei R.L.S., per il riconoscimento dei permessi retribuiti, per le ore di formazione e quant'altro non espressamente citato, si fa riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 626/94 e successive modificazioni e dal conseguente Accordo Interconfederale Applicativo del 19 novembre 1996. In particolare ogni R.L.S. per l'espletamento del proprio mandato, avrà diritto ad un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 40 ore, fermo restando che lo stesso si intende aggiuntivo al tempo occorrente per l'espletamento di quanto previsto ai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94.

Le parti convengono di considerare unità produttive, ai soli fini del presente argomento, le unità organizzative periferiche denominate "punti di vendita", oltre al centro di distribuzione di Limito, allo scopo di consentire una distribuzione uniforme di R.L.S. nell'ambito territoriale ed in tal modo meglio rappresentare le previsioni del D.Lgs. n. 626/94. L'ambito operativo di ciascun R.L.S. dei negozi è il proprio punto di vendita. Per la sede è il centro di distribuzione di Limito.

Si intende riconfermata, ai sensi dell'art. 2 lettera i) del D.Lgs. n. 626/94 e successive modifiche, la natura unitaria dell'azienda.

Il presente accordo entrerà in vigore il 1° gennaio 2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

VERBALE DI ACCORDO

In data 10 novembre 1999 si sono incontrati

ESSELUNGA S.p.A. rappresentata dai Sigg.:

Renzo Fossati, Giovanni Pozzi, Eugenio Resmini e Giovanni Ceriani;

le OO.SS. Regionali rappresentate dai Sigg.:

Fabio Sormanni	per la FILCAMS-CGIL
Luigino Pezzuolo	per la FISASCAT-CISL
Stefano Franzoni	per la UILTUCS-UIL

per convenire quanto segue:

Orario di lavoro

Premesso che:

- l'orario di lavoro effettuato in Azienda è ridotto rispetto a quello contrattuale;
- in tale orario sono previste pause retribuite;
- buona parte del personale beneficia di ferie aggiuntive rispetto a quelle contrattuali;
- le modalità di calcolo del lavoro straordinario prevedono, come condizione di miglior favore rispetto alle usuali franchigie di un quarto d'ora o mezz'ora, l'arrotondamento al cinque minuti;

le parti convengono, come ulteriore condizione di miglior favore, quanto segue:

- su qualsiasi ingresso al lavoro il ritardo fino a tre minuti viene abbuonato;
- sull'orario di lavoro assegnato, i ritardi eccedenti i tre minuti iniziali vengono arrotondati ai cinque minuti successivi;
- in caso di spostamento momentaneo dell'orario di lavoro l'inizio del turno sarà considerato ogni quarto d'ora.

Le parti, a fronte delle condizioni di miglior favore sopra citate, confermano quanto disposto dalle disposizioni aziendali relativamente all'obbligo di marcatura in entrata ed in uscita da effettuarsi in divisa da lavoro. A tutti gli effetti il tempo necessario per indossare o togliere gli indumenti di lavoro si ritiene ricompreso nelle agevolazioni/ riduzione orario retribuite sopra esposte.

Letto, confermato e sottoscritto.