Oggi 16/12/1997 in Milano tra

AUCHAN IPERMERCATI S.p.A.
C.C.P.N. S.r.l.

rappresentate dai Sigg. :

Massimo Pietracaprina
Riccardo Ronca
Felice Tinelli
Renato Grando
Carlo Bonzano

con l'assistenza dell'Avv. Massimo Goffredo

e

FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL

rappresentate dai Sigg.

Pietro Ruffolo
Pierluigi Paolini
Mario Marchetti

con la partecipazione di una delegazione delle RSU delle Società

si è stipulata la presente ipotesi di accordo da applicare a ciascuna delle due Società sopraindicate.

AUCHAN

IPOTESI DI

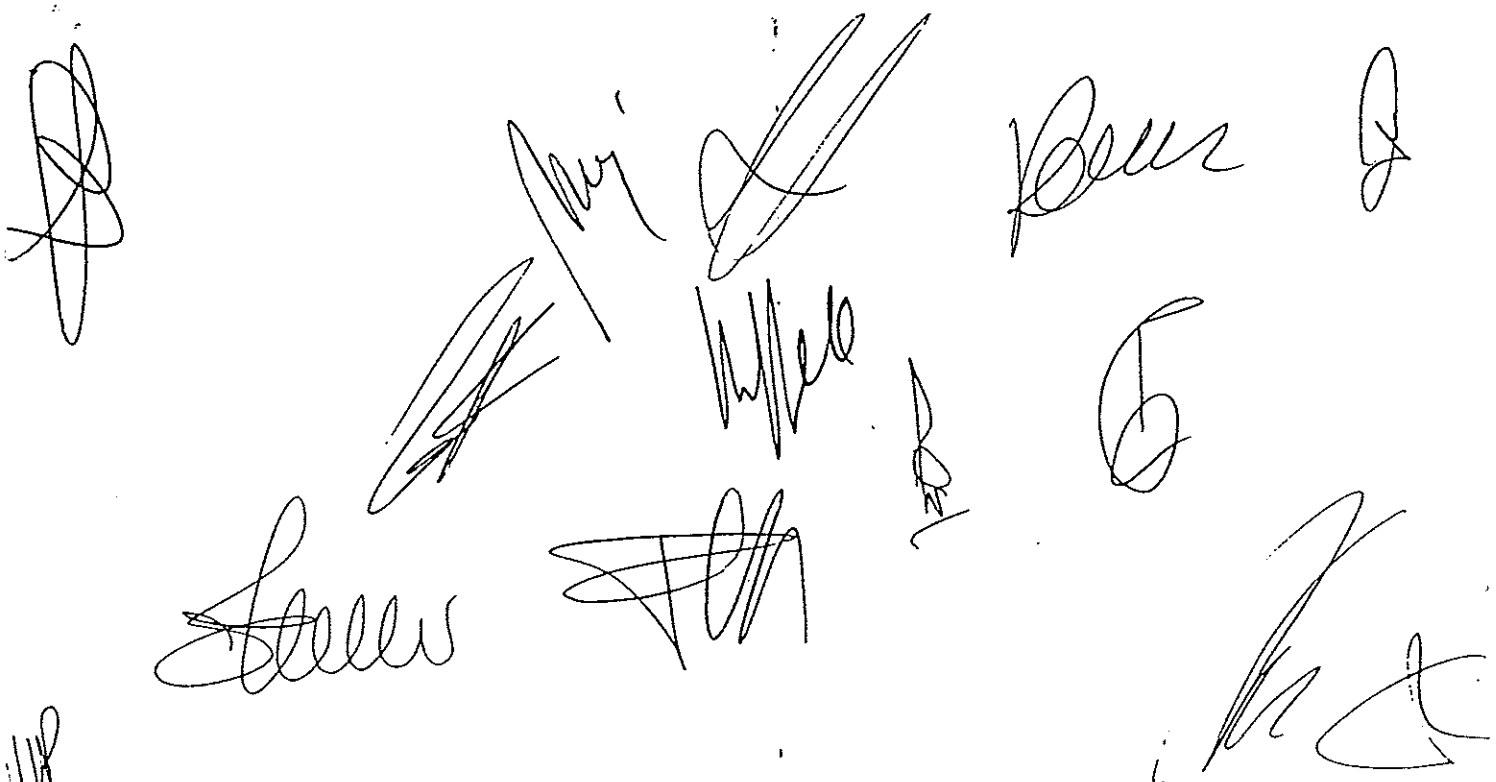
ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

1. RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono sulla validità di un sistema di relazioni sindacali che, ferme restando le reciproche autonomie e responsabilità, si fondi sul riconoscimento pieno del ruolo di ciascuna parte a tutti i livelli, proprio allo scopo di creare condizioni di utile e costruttivo confronto finalizzato alla soluzione dei problemi ed alla prevenzione degli eventuali conflitti.

In tale ottica le parti riconoscono al diritto di informazione - con particolare riguardo alla sede del confronto decentrato, vista la peculiare impostazione organizzativa dell'Azienda - il ruolo di strumento preventivo e condizione indispensabile ad una corretta implementazione del sistema di relazioni sindacali.

Coerentemente con quanto sopra si conviene inoltre circa il carattere preventivo dell'informazione tra le parti ai vari livelli, per le materie di seguito previste, e sulla sua finalizzazione al confronto ed alla definizione di intese negli ambiti previsti dal CCNL.



2. DIRITTO DI INFORMAZIONE

a) Livello Nazionale

Competono a questo livello l'informazione ed il confronto sui seguenti aspetti:

Andamento economico dell'Azienda e Bilancio Aziendale
Strategie generali
Sviluppo e investimenti
Processi di riorganizzazione e ristrutturazione
Occupazione e sue dinamiche quali-quantitative,
Innovazioni tecnologiche
Piani di formazione, addestramento e aggiornamento professionale
Appalti e Terziarizzazione
Azioni positive
Prevenzione e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro
Andamento del Premio di Progresso

Pertanto, in virtù di quanto sopra le parti svolgeranno un incontro annuale (di norma nel mese di giugno, salvo che le parti non ravvisino esigenze straordinarie) da tenersi tra la Direzione Risorse Umane dell'Azienda, Segreterie nazionali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e Coordinamento nazionale.

b) Livello di Unità di Vendita

Competono a questo livello l'informazione e il confronto sui seguenti aspetti:

Andamento dell'attività commerciale
Organizzazione del lavoro
Organici e loro composizione quali-quantitativa
Occupazione Part-time, lavoro supplementare e straordinario
Programmazione dell'attività lavorativa
Azioni positive
Programmi di formazione e addestramento
Ambiente di lavoro e tutela della salute
Effetti salariali e andamento dei parametri del Premio di Progresso

Pertanto, in virtù di quanto sopra, le parti svolgeranno incontri trimestrali - di norma nei mesi di gennaio, aprile, luglio e ottobre - da tenersi tra il Responsabile Risorse Umane dell'Iper, Segreterie territoriali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e le RSU.

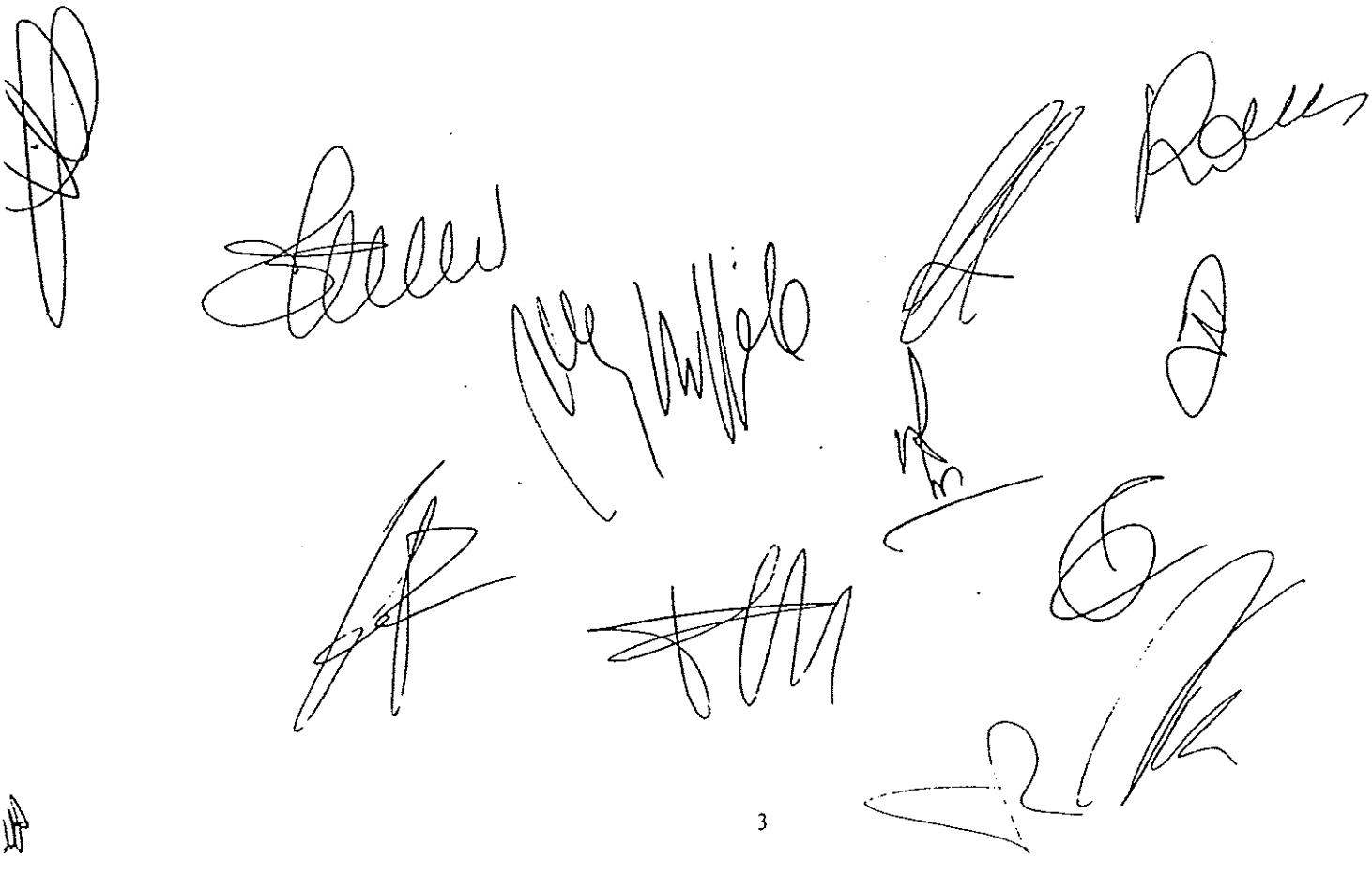
Inoltre, in occasione dell'apertura di nuovi insediamenti produttivi, si terrà un confronto preventivo a livello territoriale avente ad oggetto gli argomenti previsti nel diritto di informazione, nell'ambito dell'iniziativa specifica.

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti, al fine di raggiungere congiuntamente il miglior servizio al CLIENTE, concordano sulla validità degli intendimenti, cui deve riferirsi il confronto in materia di organizzazione del lavoro, tesi ad un più razionale utilizzo delle strutture, ad un miglioramento dei livelli di efficienza e produttività, ad una ottimizzazione dei ritmi e carichi di lavoro e, infine, ad una miglior crescita individuale e collettiva dei livelli di professionalità.

Al fine di realizzare quanto sopra, le parti si confronteranno a livello di unità produttiva per realizzare intese sull'organizzazione del lavoro e sulle diverse variabili che ad essa concorrono (orario di lavoro, part-time, tempi determinati, forme di flessibilità, etc.).

Le parti si danno atto altresì che le intese definite sull'organizzazione del lavoro richiedono verifiche periodiche sulla loro gestione e applicazione ma che, comunque, siano coerenti ed omogenee con il quadro di riferimento delle relazioni sindacali e le relative procedure e meccanismi previsti dal presente accordo.



4. MERCATO DEL LAVORO

Premesso che le parti concordano sulla opportunità di ricorrere a tutte le forme di assunzione previste dalla legislazione vigente, l'Azienda si impegna a non operare discriminazioni tra le varie forme, ferme restando le autonomie e prerogative delle parti.

In particolare, si conviene sull'opportunità di favorire l'occupazione e la qualificazione professionale dei giovani attraverso il ricorso alle assunzioni con contratto di formazione e lavoro e/o contratto di apprendistato; di offrire opportunità di occupazione alle categorie più deboli presenti sul mercato del lavoro: lavoratori extracomunitari, lavoratori ultratrentaduenni, lavoratori disoccupati o in lista di mobilità, nel rispetto delle normative di legge, e di favorire l'occupazione e la qualificazione professionale femminile.

a) Tempi determinati

Le parti convengono sull'opportunità di contenere il ricorso alle assunzioni a tempo determinato. Peraltro, ferme restando le previsioni di Legge e di Contratto, per fronteggiare incrementi di attività dipendenti da eventi straordinari nonchè per completare gli organici aggiuntivi necessari in talune circostanze (presidio in occasione di periodi feriali, riorganizzazioni aziendali, iniziative promozionali, deroghe alle chiusure settimanali, esigenze legate alla stagionalità ed all'attività natalizia e festiva) l'Azienda, attraverso il confronto preventivo con le RSU potrà realizzare intese, in superamento dei limiti di contratto, finalizzate alla migliore corrispondenza di tali assunzioni con le predette esigenze.

b) Part-time

Le parti concordano sul fatto che la prestazione a tempo parziale, consentendo una maggior flessibilità del lavoro in rapporto ai flussi di attività nonchè una più adeguata risposta alle esigenze individuali dei lavoratori, costituisce parte caratterizzante dell'organizzazione del lavoro adottata dall'azienda al fine di poter esprimere, sul piano sia dell'efficienza che del servizio, la migliore risposta possibile alle attese del CLIENTE.

Di conseguenza, le parti concordano che potranno essere attivate assunzioni che prevedano un orario di lavoro annuale la cui distribuzione sia da articolare secondo un calendario predeterminato per periodi precisi ovvero modifiche di orario, con gli stessi criteri, di lavoratori a tempo parziale già in forza.
Di norma, i periodi di lavoro di maggiore intensità saranno i seguenti:

- periodo natalizio
- periodo pasquale
- periodo estivo (giugno-settembre)
- manifestazioni ricorrenti e programmabili.

Le parti convengono peraltro di ammettere il ricorso a prestazioni supplementari per i lavoratori a part-time nella misura di almeno 72 ore annue, ulteriori rispetto a quanto previsto in materia dall'art.53 CCNL, nonché a variazioni temporanee dell'orario contrattuale - purché vi sia assenso del lavoratore - con riferimento a specifiche ulteriori esigenze organizzative quali ristrutturazioni aziendali, iniziative promozionali, deroghe alle chiusure settimanali, esigenze legate alla stagionalità ed all'attività natalizia e festiva.

Nel corso degli incontri previsti a livello di Unità di vendita, le parti effettueranno un monitoraggio dell'utilizzo del lavoro supplementare al fine di consentire, attraverso il confronto e l'esame dell'organizzazione aziendale in sede di Unità di Vendita, di giungere al consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare effettivamente prestate.

Le parti concordano infine che, a parità di effettiva qualificazione professionale e di mansioni - e sempre nel rispetto della valutazione professionale e di eventuali esigenze tecnico-organizzative - possano essere adottati i seguenti criteri di priorità:

- gli assunti con contratto a termine avranno precedenza nelle assunzioni dei part-time;
- appartenenza al settore o servizio
- data della domanda
- anzianità di servizio.

5. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Viene istituita una Commissione Paritetica Nazionale che avrà il compito di raccogliere, esaminare e approfondire tutti gli elementi che consentano successivamente alle parti, previo apposito confronto, di meglio qualificare e determinare l'inquadramento di quelle figure professionali non riconducibili alla classificazione prevista dal CCNL.

Tale Commissione sarà costituita da 3 esponenti designati dalle OO.SS. e da 3 esponenti aziendali e si riunirà con cadenza annuale salvo che entrambe le parti non ravvisino un'esigenza straordinaria.

6. PROCEDURA RELAZIONI SINDACALI NELLE UNITA' DI VENDITA

Per prevenire o comporre i momenti di conflitti potenziali o in itinere, si concorda di strutturare le relazioni sindacali a livello di unità produttiva secondo modalità e procedure così definite:

1. in caso di conflitto in atto, ove non sia possibile raggiungere a livello locale una soluzione, verranno attivate le strutture Sindacali territoriali e il Responsabile delle Risorse Umane dell'unità produttiva per un approfondimento del tema. Salvo situazioni di forza maggiore, l'incontro tra RSU, OO.SS. territoriali e Responsabili aziendali dovrà avvenire entro 5 gg. lavorativi dalla richiesta di convocazione scritta (fax o raccomandata a mano). Durante tale periodo e fino ad incontro avvenuto, resteranno sospesi gli atti unilaterali;

2. qualora ad incontro avvenuto non sia stato possibile raggiungere una soluzione concordata, ciascuna parte riprenderà libertà di comportamento a meno che non ritenga di deferire il problema a livello di Segreterie nazionali e di Direzione delle Risorse Umane dell'azienda. In tal caso, fino ad incontro avvenuto resteranno sospesi gli atti unilaterali.

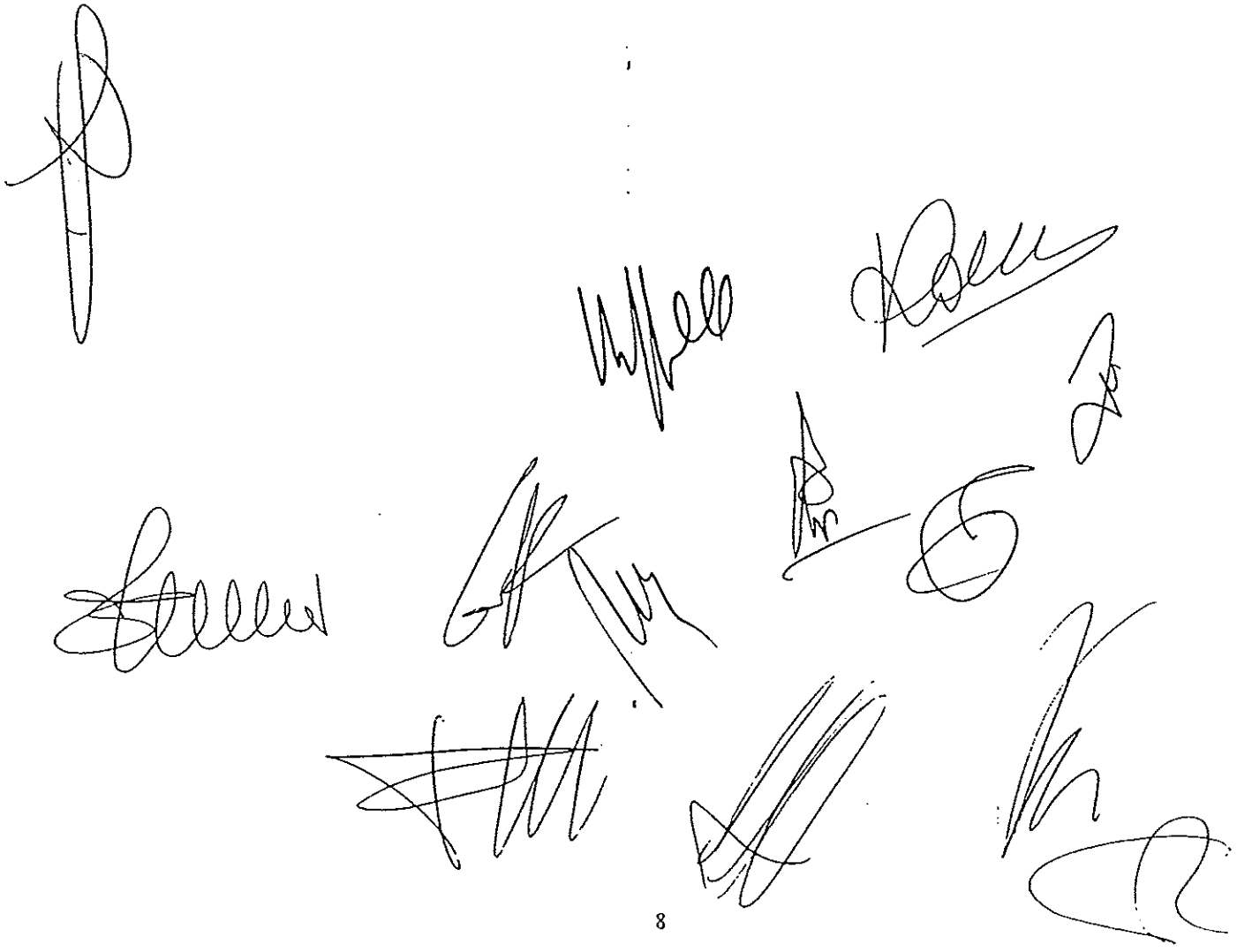
3. resta inteso che le parti si impegnano a garantire il normale andamento della gestione aziendale.

7. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

L'Azienda, nella gestione delle risorse umane, si impegna ad attuare tutte le misure atte a garantire un trattamento di pari opportunità sostanziali tra lavoratori e lavoratrici.
A tal fina viene costituita una Commissione paritetica formata da 6 componenti di cui 3 designati dall'Azienda e 3 designati dalle OO.SS. nazionali.
Tale Commissione avrà il compito di:

- promuovere iniziative in armonia con quanto previsto dall'art.1 della Legge 125/91;
- analizzare i dati forniti dall'Azienda a norma dell'art.9 della Legge 125/91, al fine di rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono direttamente o indirettamente la realizzazione di pari opportunità;
- realizzare, entro il 30 giugno 1998, il Codice di condotta in materia di Tutela della Dignità dei Lavoratori e delle Lavoratrici sui luoghi di lavoro.

Ad ogni componente della Commissione non appartenente alle rappresentanze sindacali verranno concesse 10 ore all'anno di permessi retribuiti per l'espletamento delle relative funzioni.



8. LIBRETTI SANITARI

Le spese sostenute dai lavoratori in forza da almeno 6 mesi per il rinnovo del libretto sanitario - nell'ambito di massimali concordati a livello di Iper con le RSU - in quanto necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa saranno rimborsate dall'Azienda previa presentazione di idonea documentazione giustificativa.

Nel caso in cui l'orario di lavoro non consenta al lavoratore di provvedere a tale rinnovo durante il proprio tempo libero, l'Azienda verificherà la possibilità di favorirlo anche attraverso una eventuale modifica di tale orario.

La richiesta dovrà essere presentata al proprio responsabile con almeno 10 giorni di anticipo.

9. FESTIVITÀ

L'orientamento sempre più diffuso delle Amministrazioni locali, teso ad autorizzare l'apertura degli esercizi commerciali nelle giornate festive e domenicali, richiede - oltre ad un impegno organizzativo mediante l'adozione di soluzioni programmate e concordate - l'attenzione delle parti anche nel singolo punto vendita al fine di garantire un adeguato presidio ed un'idonea pianificazione di tutti gli orari per meglio cogliere le possibilità offerte dalle suddette deroghe.

Alla luce di quanto esposto, l'Azienda riconoscerà a tutto il personale impegnato nelle giornate di apertura di domenica nel periodo di fine anno (mese di dicembre fino al 6 gennaio compreso), il seguente trattamento economico:

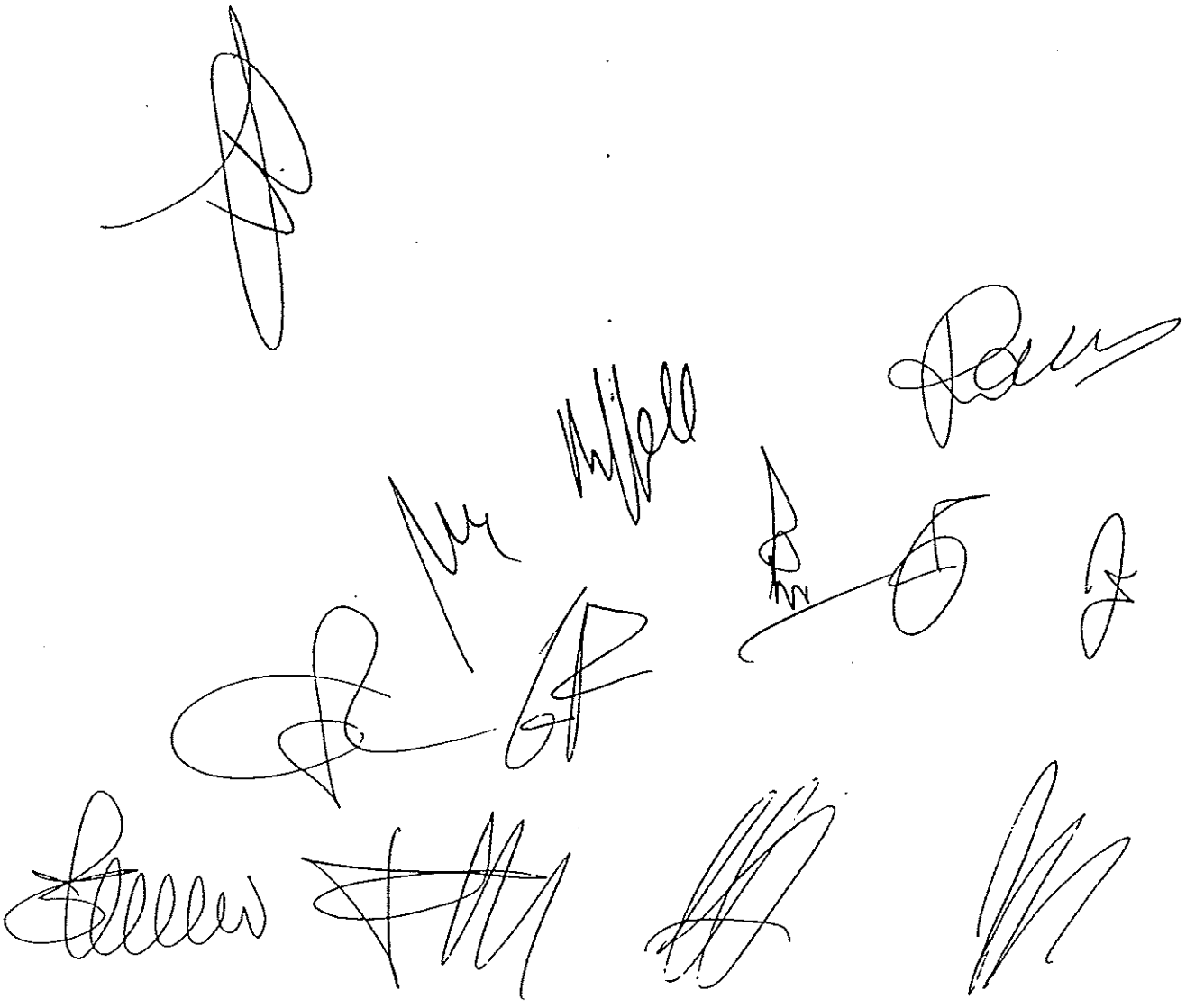
1. pagamento della quota oraria della retribuzione di fatto, calcolata come previsto dall'art.115 del CCNL e dall'art.48 seconda parte per i lavoratori part-time, per ogni ora lavorata di domenica;
2. pagamento della maggiorazione del 30% sulla quota oraria della retribuzione normale per ogni ora lavorata di domenica ;
3. riconoscimento di un riposo compensativo retribuito secondo i criteri previsti dal CCNL da fruirsi nell'ambito della settimana successiva.

Le parti si danno atto espressamente che restano ferme le eventuali condizioni di miglior favore già in atto nel singolo punto vendita alla stipula del presente accordo.

Tali trattamenti assorbono e sostituiscono ogni maggiorazione e trattamento anche indennitario previsto dalle norme contrattuali per detti tipi di prestazione.

10. TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI SUI LUOGHI DI LAVORO

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 29.5.90, le parti concordano di attuare tutte le iniziative utili al fine di scoraggiare comportamenti lesivi della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.
In particolare, per molestie sessuali si intendono atteggiamenti a connotazione sessuale indesiderati per chi li riceve ovvero comportamenti fisici, verbali o gestuali con riferimento al sesso che offendano la dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro. Le parti concordano nel ritenere un'aggravante la differenza di livello gerarchico in azienda.
Qualora si verifichino episodi che rientrino in quanto espresso nei commi precedenti, gli accertamenti dei fatti verranno effettuati garantendo la massima riservatezza e discrezione e le relative sanzioni saranno oggetto di informativa alle RSU.



11. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti delle sottoindicate Società per le attuali e future realtà operative (con esclusione della Società RIO S.p.A. che ha allo stato un suo Accordo Integrativo Aziendale) :

AUCHAN IPERMERCATI S.p.A.
C.C.P.N. S.r.l.

12. VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1998 e avrà durata biennale e si intenderà automaticamente rinnovato per un ulteriore biennio salvo disdetta espressa di una delle parti.

Le parti si danno atto che il presente accordo, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e pertanto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto trattamenti diversi su istituti regolati dal presente accordo. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore sottoscritte tra le parti.
In funzione del sistema contrattuale configurato col presente accordo, le parti si impegnano a rispettare e far rispettare ai propri rappresentati l'accordo stesso per il periodo di validità.
Conseguentemente, i benefici del presente accordo nonché le prerogative sindacali, sono riservate alle parti stipulanti.

Le parti concordano che le prerogative in materia di gestione e applicazione e validità del presente accordo così come l'esercizio dei diritti sindacali previsti dalle disposizioni generali e dalle norme del presente accordo sono riservate e di competenza dei sottoscrittori dell'accordo stesso.



PREMIO DI PROGRESSO

In coerenza con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti concordano di istituire un meccanismo di Premio correlato ai risultati aziendali.

1. INDICATORI

Il Premio di Progresso è calcolato trimestralmente a livello di Iper e si basa sui seguenti tre indicatori.

A. PROGRESSO DI FATTURATO

Si definisce *Progresso* l'incremento del **Fatturato** che un Ipermercato realizza in un trimestre rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (ad es., il trimestre mar-apr-mag 1997 si raffronterà al trimestre mar-apr-mag 1996).

Il valore di quest'ultimo è naturalmente adeguato con l'inflazione - dati ISTAT - degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio (ad es., per il trimestre mar-apr-mag 1997, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° febbraio 1996 ed il 31 gennaio 1997).

Il valore così adeguato viene sottratto al valore del Fatturato del trimestre in corso. Se la differenza è positiva, il 2% di tale importo andrà a costituire **la prima parte** del Premio di Progresso.

B. PROGRESSO DI MARGINE

Si definisce *Progresso* l'incremento del **Margine detratte le Spese influenzabili** (per le definizioni, vedi All.1), che un Ipermercato realizza in un trimestre rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (ad es., il trimestre mar-apr-mag 1997 si raffronterà al trimestre mar-apr-mag 1996).

Il valore di quest'ultimo è naturalmente adeguato con l'inflazione - dati ISTAT - degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio (ad es., per il trimestre mar-apr-mag 1997, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° febbraio 1996 ed il 31 gennaio 1997).

Il valore così adeguato viene sottratto al valore del M-S del trimestre in corso. Se la differenza è positiva, il 10% di tale importo andrà a costituire**la seconda parte** del Premio di Progresso.

C. MANTENIMENTO DI RISULTATO

Si definisce *mantenimento di risultato* nel trimestre da parte di un Ipermercato, il riuscire a mantenere il proprio **Margine meno le Spese influenzabili superiore alla quota parte dei costi generali della Società** che ha l'obiettivo di sostenere nel trimestre.

L'ammontare di tali costi generali (V. la definizione in All.1) sostenuti dall'intera Società sarà, per garantire obiettività di calcolo, quello iscritto nel Bilancio Economico dell'anno precedente.

Per trasformare i costi generali annuali in obiettivi trimestrali adattati ad ogni Iper si devono effettuare le seguenti operazioni:

C.1 Articolazione dei costi generali per trimestre

Nel mese di giugno di ogni anno, i costi generali annuali di Bilancio dell'anno precedente saranno ripartiti per trimestri, fino al maggio successivo, in modo da seguire l'andamento del fatturato per trimestri. Il fatturato in base al quale si riproporzioneranno i costi sarà quello dell'anno precedente[1].

C.2 Articolazione dei costi generali per Ipermercato

La ripartizione dei costi generali - così trimestralizzati - in obiettivi di risultato per ogni Ipermercato si effettuerà in base ai 4 parametri seguenti:

1) il **50%** di tali costi verrà ripartito in proporzione al **Fatturato del trimestre di Premio** di ogni Iper.

2) il **20%** - sempre di tali costi generali trimestrali - verrà invece attribuito in base alla **Superficie di Vendita** di ogni Ipermercato[2]

3) il **20%** ulteriore verrà attribuito in proporzione al **Margine meno le Spese degli ultimi 12 mesi** [3]

4) infine, il restante **10%** verrà attribuito in base all'**Investimento Lordo Rivalutato**, iscritto a Bilancio, che ogni Iper è costato alla Società.

[1]In pratica, per ottenere il peso dei costi generali per il trimestre giu-lug-ago 1997, ad es., si prende il peso percentuale del fatturato del trimestre giu-lug-ago 1996 (anno precedente) sul fatturato totale dell'anno 1996 e si applica tale peso percentuale al montante annuale dei costi generali sempre del 1996. Così per il trimestre successivo e così via, fino ad arrivare al trimestre mar-apr-mag 1998 con il quale si sarà completato l'anno di premio.

[2]Nel caso di variazioni della superficie nel corso dell'anno si considererà la superficie media degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio (ad es., per il trimestre mar-apr-mag 1997, si considera la superficie media utilizzata tra il 1° febbraio 1996 ed il 31 gennaio 1997).

[3]Anche qui, la rilevazione verrà effettuata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio.

C.3 Adattamento alla distanza

Quanto più un Iper dista dalla sede Centrale, tanto più spenderà in viaggi, telefonate, fax, etc. per mantenere i necessari contatti.

In base alle spese annuali che l'insieme degli Iper ha sostenuto per tali motivi, si verificherà il costo della distanza chilometrica unitariamente considerata. Questo valore sarà applicato alla distanza tra ogni Iper ed i Servizi Centrali fatta eccezione per il più vicino e sottratta, comunque, la distanza tra questo e gli stessi Servizi Centrali.

Il valore così ottenuto, infine, sarà sottratto all'obiettivo trimestrale di costi generali da raggiungere con il proprio Margine meno Spese.

Se il M-S del trimestre si manterrà superiore all'obiettivo di risultato trimestrale così calcolato, il 15% del montante di differenza andrà a costituire **la terza parte** del Premio di Progresso.

2. CALCOLO TRIMESTRALE

I vari montanti - di miglioramento di fatturato (A), di M-S (B) e di mantenimento di un risultato positivo rispetto ai costi generali di Iper (C) - ottenuti applicando le percentuali indicate, si sommano tra loro, ogni trimestre, e costituiscono l'importo globale di Premio di Progresso trimestrale da ridistribuire.

Questo importo rappresenterà il costo aziendale complessivo, con l'esclusione di qualsiasi eventuale onere aggiuntivo per la Società.

Casi particolari

Nel caso ipotetico in cui vi sia solo Progresso di Fatturato (Premio A), ma né Progresso di M-S né Mantenimento del risultato (Premi B e C), si calcolerà comunque il 2% del Progresso di Fatturato ma tale importo sarà diminuito del 20%.

Nel caso in cui, infine, un Iper nel trimestre non ottenga né Progresso né Mantenimento dei propri risultati, recupererà nel solo trimestre successivo unicamente l'abbassamento di M-S.

3. EROGAZIONE

Il Premio complessivo sarà calcolato ed erogato trimestralmente come *una tantum*, secondo lo schema di seguito riportato, salvo ritardi causati da un'eccezionale non disponibilità nei tempi previsti dei dati del Conto Gestionale di ogni Iper o da altri impedimenti di forza maggiore. Il ritardo, comunque, sarà strettamente limitato ai tempi tecnici necessari al superamento delle cause che lo avranno prodotto.

Tabella 1.

TRIMESTRI DI MATURAZIONE	MESI DI CALCOLO	MESI DI EROGAZIONE
giugno-luglio-agosto	settembre	ottobre
settembre-ottobre-novembre	dicembre	gennaio
dicembre-gennaio-febbraio	marzo	aprile
marzo-aprile-maggio	giugno	luglio

Il meccanismo previsto è tale da consentire il calcolo e l'attribuzione del Premio di Progresso solo a partire dal primo trimestre di Premio - come identificato in Tab.1 - il cui primo giorno sia successivo ad un anno completo di esercizio.



4. BENEFICIARI

Partecipano al Premio tutti i dipendenti delle società che applicano il presente Accordo - che siano assunti a tempo indeterminato, con Contratto di Formazione e Lavoro o a tempo determinato per sostituzioni - che, il primo giorno del trimestre di premio, abbiano almeno 6 mesi di calendario di anzianità effettiva continuativa e che prestino la loro attività presso la propria sede di lavoro. Sono esclusi gli altri tempi determinati, gli apprendisti e i distaccati.

L'importo complessivo del Premio - dopo essere stato ridotto del 40% come recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali - verrà ripartito in funzione del numero di full-time equivalenti in forza nell'Iper alla fine dell'ultimo mese del trimestre di Premio nei vari livelli di inquadramento, in modo da ottenere un valore di *Premio teorico di livello*[4].

Il Premio teorico per livello così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli *orari contrattuali individuali.*

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di *attività effettiva* rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le sole seguenti fattispecie:
- ferie (si considera la media giornaliera di ore, rispetto all'orario settimanale);
- permessi retribuiti di cui all'art. 68, Seconda Parte, del CCNL del 3.11.1994;
- permessi sindacali di cui agli artt. 27 e 30, Prima Parte, del CCNL di cui sopra.

Sono esclusi dal Premio tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nel trimestre per un periodo inferiore al 50% del loro orario contrattuale individuale nell'arco del trimestre di premio.

[4]In pratica, si divide il montante trimestrale di Premio per la sommatoria del numero di FTE per livello ponderati con il valore di riparametrazione di livello del CCNL.

$$\frac{\text{Montante Complessivo di Premio}}{\Sigma\{(\text{FTEq } 5° \text{ liv.} \times 130{,}1) + (\text{FTEq } 4° \text{ liv.} \times 144{,}0) + (\text{etc.})\ldots\}} = Y$$

Il valore Y così ottenuto si moltiplica per il valore di riparametrazione del CCNL in modo da ottenere il valore teorico del Premio per livello (Y x 130,1 = Premio teorico del 5° liv.; Y x 144,0 = Premio teorico del 4° liv.; etc.).
Nel caso di passaggio di livello nel corso del trimestre sarà applicato il premio teorico di ciascun livello proporzionalmente al periodo di permanenza nel livello stesso (ad es., nel passaggio dopo un mese del trimestre dal 5° al 4°, sarà applicato 1/3 di premio del 5° e 2/3 di premio del 4°).
La scala di riparametrazione utilizzata sarà la seguente:

LIVELLO	PARAMETRO
5°	130,1
4°	144,0
3°	166,5
2°	194,8
1°	225,2
QD	250,0

L'orario teorico individuale del trimestre rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del 100% del premio teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione di maggiore attività effettiva.

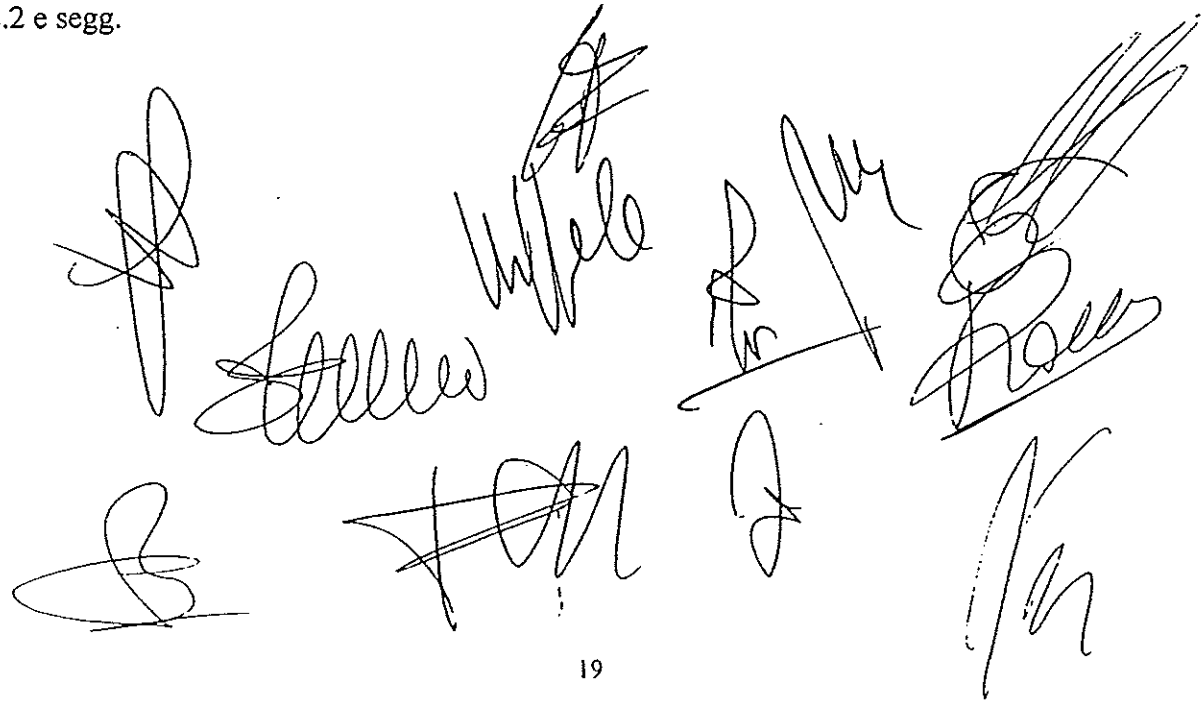
Il valore di detto Premio nel suo complesso annuale non potrà eccedere, per ogni lavoratore, il doppio di una mensilità di retribuzione di fatto ex art.115 del vigente CCNL.

5. INCIDENZE

Il Premio di Progresso è regolamentato in coerenza con gli orientamenti delle parti sociali in materia, contenuti nel Protocollo del 23.7.93 e richiamati dal vigente CCNL, e non è pertanto utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR.
Inoltre, stante la sua natura e valenza, è altresì da considerare nell'ambito di quei trattamenti retributivi che, sempre in virtù delle intese del 23.7.93, sono destinati a godere di più favorevoli regimi contributivi, previdenziali o fiscali e, pertanto, detti regimi verranno applicati al Premio non appena introdotti.

6. SERVIZI CENTRALI

Per i Servizi Centrali, il Premio di Progresso si calcola secondo le stesse modalità viste per gli Ipermercati e con riferimento agli stessi indicatori di Fatturato (premio A), di Margine meno le Spese influenzabili (B) e di Mantenimento di un risultato positivo (C).
I risultati di riferimento sono, però, la somma algebrica di quelli dei vari Iper.
I montanti risultanti saranno quindi riproporzionati in base al rapporto tra il numero di full-time equivalenti aventi diritto al Premio (come definiti al punto 4, c.1) che lavorano presso i Servizi Centrali e la somma di quelli che lavorano presso gli Iper.
La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per gli Iper al punto 4, cc.2 e segg.



7. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le parti si danno espressamente atto che la scansione temporale dei Premi impedisce l'identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, stante anche la natura partecipativa e di incentivazione di tali Premi nonchè l'erogazione per cassa e non per competenza, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante uno dei trimestri di Premio (come sopra identificati alla Tab.1), per qualunque motivo essa sia avvenuta, il lavoratore non avrà diritto al Premio di Risultato per la porzione dell'ultimo trimestre di Premio durante il quale è stato dipendente della Società.

8. OSSERVATORIO NAZIONALE

Le parti costituiscono l'Osservatorio Nazionale sul Premio di Progresso che si riunirà una volta l'anno con la partecipazione di tre membri per parte designati dalle stesse.
I compiti dell'Osservatorio Nazionale saranno i seguenti :

- garantire l'applicazione delle regole del premio
- analizzare i risultati ed esaminarli anche alla luce di eventuali ipotesi di miglioramento

Le parti concordano che la formazione alle RSU sui meccanismi del Premio di Progresso verrà effettuata in collaborazione con le OO.SS. stipulanti il presente accordo e con le modalità che verranno stabilite a livello di Unità di Vendita.



Allegato 1

FONTI DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

COSTI FISSI SOCIETÀ

Fonte: Bilancio annuale.
Definizione : Si definiscono come tali tutte le spese su cui i lavoratori degli Iper non possono avere nessuna influenza nemmeno indiretta. Si compongono delle voci seguenti:

1. Tasse
2. Assicurazioni
3. Servizi Centrali (escluse le spese di preaperture)

MARGINE MENO SPESE

Fonte: il Conto Gestionale dell'Iper contiene tutti i dati necessari - di seguito riportati - per il calcolo del Premio di Redditività (premi A, B e C). Pertanto, alla fine di ogni trimestre, verrà preso in considerazione il Conto Gestionale Progressivo (cumulato) aggiornato all'ultimo mese di Premio e da esso saranno ricavati i dati dell'ultimo trimestre.

Definizioni:

MARGINE

Vendite (+)
IVA sulle vendite (-)
Acquisti (-)
Variazione dello stock e differenze inventariali (-)
Accantonamento per inflazione (-)
Sconti Iper (+)
Prodotti finanziari (+)

SPESE DIRETTE E/O INFLUENZABILI

Spese di personale
Manodopera esterna
Spese finanziarie sugli stock
Spese di imballaggi
Manutenzione ordinaria e straordinaria
Energia
Pubblicità
Ammortamenti economici delle immobilizzazioni rivalutate
Spese finanziarie sulle immobilizzazioni nette rivalutate
Altre spese di gestione

Le parti si danno atto che la parte economica regolamentata nell'ipotesi di accordo del 16/12/1997, stante la sua originalità di introduzione, assume, per il primo biennio di valenza, carattere sperimentale.
Il premio sarà oggetto di verifica sul suo andamento dopo il primo anno, nell'ambito del diritto di informazione di cui all'accordo sopracitato, e, al termine del primo biennio, per verificarne la validità a conclusione della sperimentazione.
La modalità di erogazione prevista contempla, nell'ambito delle normali tempistiche di erogazione del premio, quote di anticipazione, non riparametrate, con conguaglio semestrale ed annuale con il seguente andamento per i trimestri che seguono, a partire dal 1° dicembre 1997 :

1° trimestre	£.	300.000
2° trimestre	£.	250.000 con conguaglio
3° trimestre	£.	250.000
4° trimestre	£.	200.000 con conguaglio
5° trimestre	£.	200.000
6° trimestre	£.	150.000 con conguaglio
7° trimestre	£.	100.000
8° trimestre	conguaglio	

In occasione del secondo conguaglio semestrale le erogazioni massime annuali, derivanti dall'attuazione del premio di progresso convenuto per il primo anno sono fissate in £.1.700.000# lorde.
In occasione del quarto conguaglio semestrale le erogazioni massime relative al secondo anno, sono fissate in £.2.000.000# lorde.

DICHIARAZIONE OO.SS

FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS ritengono che la definizione dell'impianto di salario variabile di carattere sperimentale della durata di 2 anni non risolve il nodo relativo alla omogeneizzazione del salario aziendale come richieste dalle stesse in piattaforma.
Pertanto le OO.SS. ribadiscono la necessità di addivenire a una soluzione negoziata alla fine del biennio.