GRUPPO GS S.p.A.
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

L'anno 1997, il giorno 8 del mese di settembre in Roma

TRA

Il Gruppo GS S.p.A. rappresentato dai sigg.: G. Caruso, M. La Sala, G. Mancini, F. Manzuoli, A. Rezzoagli, G. Brondi, C. Accetta, C. Biagiotti, M. Bianco, R. Bini, G. Casiraghi, M. Girolami, G. Ornaghi, S. Panaro, D. Rizzo, P. Tomas, M. Urani;
e le 00.SS. rappresentate da:
p/FILCAMS CGIL sigg.ri: P. Ruffolo, L. Piacenti, C. Bazzichetto, M. Bertolotti, D. Campagnoli, A. Cuntrò, L. Magnani, S. Morini, S. Ragno, A. Vitagliano, A. Forabosco, P. Marini;
P/FISASCAT CISL sigg.ri: P. Raineri, B. Montefusco, A. Meniconi, N. Nesticò, V. Armando, E. Vanelli, C. Bosio, R. Santarello, M. Cappelli, P Chianese, G. Foti, L. Soffritti;
p/ UILTUCS UIL sigg.ri: P.L. Paolini, A. Celentano, L. Scardaone, B Boco, G. Rodilosso, S.Diecidue, G. Fiorino, R. Canella, M. Teresa Tortora, L. Gullone, S.Cerù, R. Manfredi;
le Rappresentanze Sindacali Aziendali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, come da allegato, si sono incontrati per la definizione del CIA del Gruppo GS S.p.A. a seguito della Piattaforma presentata in data 27/11/1996 dalle Segreterie Nazionali.
Le Parti, dopo ampio e approfondito confronto, hanno convenuto quanto segue:

ASSETTO - PROSPETTIVE

Nel Gruppo GS S.p.A. attraverso le operazioni di fusione per incorporazione intervenute nel corso del 1996, sono confluite le principali attività distributive già dell'ex-SME nonché quelle delle realtà acquisite.

Inoltre al Gruppo fa riferimento la Discount Sud S.p.A. attraverso il controllo totale del capitale sociale.

Detto assetto nel suo divenire ha consentito non soltanto di semplificare la struttura Societaria preesistente ma anche di sviluppare sinergie funzionali, servizi comuni ed economie di scala indispensabili per dare adeguata risposta al mutato scenario competitivo.

In questo senso va altresì letta la partecipazione del Gruppo ad iniziative comuni con altre Aziende del Settore tra cui ad esempio, la Centrale Acquisti denominata "SuperCentrale".

Le prospettive di concentrazione nella Grande Distribuzione, peraltro già avviate da tempo ed in fase di ulteriore rafforzamento richiedono, per rispondere a questa tendenza, di proseguire sulla strada iniziata individuando opportunità di sviluppo per migliorare la quota di mercato e comunque per non diminuire quella già conseguita.

Le risorse generate possono altresì essere destinate ad investimenti, sia materiali che immateriali, indispensabili per mantenere un tasso di innovazione in linea con i principali competitors presenti sul mercato.

Peraltro, la semplificazione della struttura Societaria ed organizzativa è avvenuta salvaguardando le specificità di Prodotto oggi presenti nel Gruppo e quelle che andranno eventualmente ad aggiungersi

La richiamata evoluzione dello scenario competitivo, connotata anche da una aumentata pressione sui prezzi ingenerata da una crescente concorrenza e ciò con particolare riferimento ad una sempre maggior presenza sul mercato italiano di imprese internazionali che operano sia direttamente che attraverso partnership, richiede al Gruppo GS S.p.A. un adeguamento costante della propria capacità di migliorare la produttività anche per bilanciare una accentuata pressione sui margini.

In questo senso le Parti convengono che in coerenza all'Accordo del 23/7/93 e sulla scorta della esperienza maturata, debba essere definito un sistema di salario variabile finalizzato al miglioramento della produttività attraverso l'individuazione di opportuni parametri utili a misurare i risultati realizzati cui correlare erogazioni economiche aggiuntive

STRUTTURA AZIENDALE E ARTICOLAZIONI

CONTRATTUALI

La struttura, per Divisioni e per Canali, presente in Azienda, é finalizzata a Salvaguardare sia sotto il profilo funzionale che sotto quello economico produttivo le esistenti formule distributive.

A dette formule distributive che sono al momento: il SM/Iperstore - il Negozio di Vicinato - l'Ipermercato, corrispondono specifiche condizioni contrattuali integrative Sottoscritte ai vari livelli.

Tali condizioni contrattuali risultano adeguate a dare risposta coerente agli obiettivi di sviluppo, di competitività, di livello di servizi o, nonché di professionalità, produttività e di O.d.L. proprie dei richiamati prodotti distributivi, fermo restando che per quanto non precisato e non innovato dal presente CIA restano in vigore tutte le normative di cui ai precedenti specifici Accordi.

Quanto all'assetto organizzativo è stato confermato alle OO.SS. che verrà conservato quello Divisionale e per Canale delineato nel verbale di accordo del 5/12/95, e che allo stato risulta così articolato:

A) Divisione Supermercati e Negozi di Vicinato di cui fanno parte:

Canale Supermercati e Canale Iperstore*

- Canale Negozi di Vicinato

Resta confermato che del Canale Supermercati fanno parte i punti di vendita GS, ex-Extramarket, ed ex-Conti con i rispettivi sistemi di Logistica, i quali presentano ancora, in un'ottica di graduale armonizzazione/omogeneizzazione di Prodotto, differenziazioni recepite dalle specifiche contrattazioni aziendali e che trovano nel presente Accordo ulteriore percorso di armonizzazione

Nel Canale Negozi di Vicinato restano allocati i punti vendita: SuperSconto ex-Sico, Food & Fashion ex-Food & Fashion, Superlira exLira, nonché quelli Frigorgelo ex-Frigorgelo, che presentano ancora, pur in un'otticca di graduale armonizzazione/omogeneizzazione/ di prodotto, differenziazioni recepite dalle specifiche contrattazioni aziendali.

*** <u>N B.</u>: Ai tini del presente CIA: il Canale Supermercati ed il Canale Iperstore si intenderanno come un unico Canale denominato Canale Supermercati. Il Canale Negozi di Vicinato sarà denominato Canale NdV.**

B) Divisione Ipermercati

Di questa Divisione fanno parte:

1) I Punti Vendita ex-Euromercato S.p.A. di Assago, Carugate, Casalecchio, Casoria, Grugliasco, Pademo Dugnano e Tavagnacco i quali presentano propri elementi caratteristici e peculiari sia sotto il profilo del prodotto, sia dell' organizzazione del lavoro, che sotto quello delle conseguenti produttività e professionalità, elementi tutti che trovano oggettivo riscontro nella specifica contrattazione aziendale.

2) I Punti Vendita di Roma e di Massa, ex-Serio S.p.A., che presentano a loro volta propri elementi caratteristici e peculiari, sia sotto il profilo del prodotto, che della organizzazione del lavoro e delle conseguenti produttività e professionalità che trovano oggettivo riscontro nelle specifiche contrattazioni

L'Azienda ha inoltre confermato che prosegue il graduale processo di integrazione tra le formule ex-Euromercato ed ex-Serio, processo che

richiede adeguati investimenti nelle strutture ex-Euromercato,

rivisitazione degli assortimenti, modificazione del lay-out e innovazioni organizzative, con l'obiettivo di migliorare significativamente l'efficienza/efficacia dei punti di vendita.

A detto processo di integrazione, corrisponde un parallelo processo di armonizzazione delle condizioni contrattuali che é in atto. Analogamente l'Azienda dichiara il proprio intendimento di proseguire, sia all'interno del Canale SM, che del Canale NdV, a realizzare processi di omogeneizzazione dei prodotti esistenti rivenienti dalle Società acquisite e controllate al 100% cui corrisponderà parallelamente l'armonizzazione delle condizioni contrattuali.

I sopra richiamati processi di graduale armonizzazione si svolgeranno coerentemente alle logiche del "salario d'impianto" di seguito richiamate.

C) Sede Centrale di Milano

L'Azienda riconferma la funzione che deve essere svolta dalla Sede Centrale di Milano, non soltanto per quanto attiene gli aspetti di accentramento contabili e societari, ma anche di servizio/supporto alle Divisioni/Canali.

Continuano peraltro, nella Sede Centrale di Milano, ad essere individuabili delle ripartizioni/differenziazioni, anche funzionali, specifiche, rivenienti dalle strutture delle ex-Società, ripartizioni cui cui corrispongono ancora distinti assetti contrattuali-integrativi.

Peraltro, in relazione al progressivo accentuarsi di una ricomposizione delle diverse strutture in un'unica realtà funzionale a tutte le Divisioni/Canali, le Parti convengono sulla necessità di concordare soluzioni di armonizzazione dei trattamenti rivenienti dalle diverse contrattazioni integrative presenti nella Sede Centrale verso quelli di G.S. che per quanto già non realizzato col presente CIA andranno definiti entro il 31/12/1997 a livello territoriale

SVILUPPO STRATEGIA E OCCUPAZIONE

Nelle logiche di cui alle richiamate diversificazioni di Prodotto l'Azienda ha fornito alle 00.SS., nell'ambito di uno specifico momento di confronto, ampia e dettagliata informazione sulle previsioni di sviluppo e sulle politiche di investimento relative ai prossimi quattro anni Dette iniziative di sviluppo prevedono investimenti complessivi nell'ordine di 500 MD finalizzati a

1) mantenimento/miglioramento della quota di mercato in termini percentuali propria del Gruppo nell'ambito della Grande Distribuzione;

2) conseguente crescita del numero di punti vendita diretti;

3) rinnovamento/adeguamento degli immobili e degli impianti;

4) innovazioni tecnologiche.

Detto sviluppo, in coerenza con l'evoluzione dello scenario competitivo, sarà finalizzato ad assicurare un corretto mix dei Prodotti Distributivi propri dell'Azienda

L'Azienda si é impegnata, nel corso di apposito incontro da realizzarsi con cadenza annuale, a fornire puntuale aggiornamento alle 00.SS. Nazionali riguardo alla progressiva realizzazione del citato Piano Quadriennale ed alle sue eventuali modificazioni

RELAZIONI SINDACALI

Nell'ottica di consolidare e migliorare un clima positivo e costruttivo, le Parti si danno atto e concordano che la corretta applicazione del presente Accordo e il raggiungimento degli obiettivi comunemente definiti richiede un coerente e costante rafforzamento delle relazioni sindacali.

In particolare detta volontà può trovare concreta realizzazione attraverso la riconferma di quanto in materia fatto proprio dai precedenti percorsi negoziali delle diverse realtà aziendali confluite nel Gruppo GS S.p.A. e ciò con particolare riferimento allo strumento dell'informazione e del confronto preventivo, in un clima di correttezza utile a realizzare intese, nonché per la gestione delle stesse secondo quanto previsto tra le Parti.

Ogni modello di Relazioni Sindacali, per quanto valido, deve trovare, così come in effetti nel presente Accordo trova, aggiornamento ed adeguamento indispensabili a governare tematiche e contenuti in linea con l'evoluzione degli scenari socio-economici.

In questo quadro le Parti convengono, alla luce delle precedenti intese, considerando proprio le tematiche e i contenuti innovativi dei meccanismi di salario variabile previsti da questo Accordo ed i loro effetti sulle prestazioni/ sugli assetti organizzativi/ sulle componenti professionali nonché sulle condizioni di lavoro, di valorizzare la sede di informazione e di confrontazione, anche al fine di realizzare intese, a livello Regionale/Territoriale produttiva.

Le Parti riconfermano infine la volontà che il modello di relazioni sindacali consenta risoluzione, e ciò in linea con gli indirizzi di comportamento sociale formulati dalla CEE, non solo delle problematiche ma anche delle controversie di lavoro, valorizzando il confronto preventivo tra le Parti in un'ottica di superamento della logica di contrapposizione e del ricorso alla conflittualità.

DIRITTO DI INFORMAZIONE

Le Parti convengono sul fatto che il diritto di informazione debba rivestire carattere preventivo attraverso la realizzazione non soltanto di momenti istituzionali di confronto, ma anche come prassi costante delle relazioni nei luoghi di lavoro.

Fermo restando quanto a tale titolo previsto dai precedenti accordi sotto scritti a livello di Divisione/Canale/Società, vengono di seguito indicati i livelli di confrontazione e le materie ad essi demandate allo scopo di fornire un quadro esemplificativo non esaustivo delle modalità più ricorrenti con cui detto diritto potrà essere esercitato.

Livello Nazionale

Attiene al Livello Nazionale l'informazione e il conseguente confronto fra le Parti concernente le strategie generali dell'Azienda in tema di sviluppo e investimenti, andamento economico dell'impresa, occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative, nonché le politiche commerciali e l'utilizzo della rete e degli impianti con particolare riferimento all'evoluzione dei Prodotti: SM/Iperstore, Ipermercato, Negozio di Vicinato, Franchising ed ai conseguenti adattamenti del sistema logistico. In tale sede si svilupperà il confronto anche al fine di realizzare intese riguardo l'introduzione di innovazioni tecnologiche nonché altri interventi che abbiano a determinare effetti generalizzanti sull'assetto di insieme dell'Organizzazione del Lavoro, della riorganizzazione e ristrutturazione e dei progetti di formazione e riqualificazione

A questo livello compete altresì l'informazione ed il conseguente confronto, laddove si abbia a verificare l'inserimento in Azienda di nuove realtà distributive a seguito di processi di acquisizione e/o fusione, ferme restando le linee di indirizzo riguardo gli adeguamenti contrattuali di seguito enunciati

Livello Regionale Territoriale o Unità Produttiva

Attiene al livello regionale l'informazione e il conseguente confronto fra le Parti, anche al fine di realizzare intese concernenti le ricadute a tale livello delle strategie generali dell'Azienda in tema di sviluppo e

investimento, riorganizzazione e ristrutturazione, occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative, le politiche commerciali e l'utilizzo degli impianti, il sistema logistico.

Attiene al livello di Territorio/Unità produttiva l'informazione ed il conseguente confronto fra le Parti per realizzare intese, in particolare sulle tematiche occupazionali, sugli organici e la loro composizione, sull'utilizzo del part-time, sull'O.d.L. e le condizioni di lavoro, sui vari tipi di orario di lavoro e sulla loro distribuzione, sulle eventuali eccezionalità per le quali è ammesso il ricorso al lavoro supplementare per i part-time, sull'utilizzo degli impianti, sulle ricadute che i processi di innovazione hanno sul fattore lavoro, sull'ambiente, sulla salute e integrità fisica del lavoratore.

Ciò anche a conferma di quanto previsto in materia negli Accordi precedenti.

Attiene infine a questo livello l'informazione sull'evoluzione del Franchising con particolare riferimento alle aree di sovrapposizione con punti vendita diretti.

Al Livello Regionale, Territoriale o Unità Produttiva vanno altresì specificatamente riportate le materie di pertinenza, così come individuate dalla contrattazione integrativa.

FRANCHISING

Le Parti convengono che lo sviluppo del Franchising avverrà in modo equilibrato ed armonico, con lo sviluppo della rete diretta, laddove compresenti.

A questo proposito si richiama, al fine di tenere sotto monitoraggio la specificità del Franchising, quanto previsto al riguardo dal "Diritto di informazione".

L'Azienda riconferma che il Franchising costituisce una delle opportunità attraverso le quali realizzare l'obiettivo dimensionale e ciò con particolare riferimento alla quota complessiva di mercato. In questo senso il Franchising risulta essere non alternativo allo sviluppo diretto della rete, ma costituisce un prodotto aggiuntivo rispetto al Supermercato GS ed al Negozio di Vicinato SuperSconto con strutture organizzative "dedicate"

L'Azienda peraltro sottolinea l'opportunità di sostituirsi anche se indirettamente, attraverso lo sviluppo di questi prodotti, all'insediamento di nuovi concorrenti.

TERZIARIZZAZIONE

L'Azienda dichiara che in via generale i processi di terziarizzazione perseguono lo scopo di meglio finalizzare le risorse economiche disponibili e quindi di salvaguardare le attività e/o i processi primari il cui mantenimento nel tempo possa garantire il perseguimento degli obiettivi aziendali -

Peraltro, così come previsto nel capitolo Informazione, l'Azienda darà comunicazione preventiva e realizzerà apposito confronto con le 00.55. ai vari livelli di competenza riguardo le iniziative di terziarizzazione che in linea di massima interesseranno attività accessorie.

L'Azienda dichiara altresì la propria disponibilità a considerare "nell'ambito delle necessità di organico" l'inserimento di lavoratrici/lavoratori provenienti da Aziende che stiano esercitando in suo favore attività in qualità di terzisti e che a seguito della cessazione di detta condizione si vengano a trovare in stato di disoccupazione . L'assunzione potrà avvenire, ferma restando la sussistenza delle capacità professionali richieste dalle posizioni oggetto di selezione, nel rispetto delle previsioni contrattuali e della normativa che disciplina il rapporto di lavoro in generale ed in particolare all'interno del Gruppo GS S.p.A.

L'Azienda dichiara infine che nei processi suddetti verrà formalizzato l'impegno dei terzisti di impiegare manodopera alla quale vengano applicate le leggi e le norme contrattuali vigenti.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che il lavoro part-time rappresenta uno dei principali strumenti di flessibilità nell'impiego della forza lavoro. In questo senso il part-time, oltre che far parte integrante degli assetti organizzativi definiti per dare puntuale risposta alla piena funzionalità degli impianti, e ciò con particolare riferimento non soltanto al livello di efficienza di questi ultimi ma anche al livello di servizio atteso dal consumatore, rappresenta una forma di rapporto d'impiego che può rispondere anche a specifiche esigenze individuali e di occupazione.

Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che questa condizione lavorativa non deve costituire per gli interessati ostacolo alla crescita individuale, con particolare riferimento allo sviluppo professionale e di carriera.

Per quanto attiene 1' accoglimento delle richieste di passaggio da part-time a full-time e viceversa, nell' ambito del Canale SM, verranno individuati specifici criteri di priorità a livello locale. Qualora entro tre mesi dalla stipula del presente CIA detti criteri non venissero concordati, nelle realtà territoriali interessate verrà considerata, ai fini della priorità di passaggio nell' ambito delle specifiche professionalità, la data di presentazione della richiesta scritta a livello di singolo SM o Sede o Deposito.

Oltre a quanto precede si intendono recepiti i contenuti e le previsioni di cui all'art.4l, Seconda Parte, del CCNL del 3/11/1994.

Qualora nel SM, Sede o Deposito non ci siano richieste e conseguenti adesioni di passaggio, si procederà a livello di piazza, sempre nell'ambito delle specifiche professionalità utilizzando i medesimi criteri.

Per la Divisione Ipermercati le Parti convengono di confermare, in materia di criteri di priorità di accoglimento$_0$ delle richieste di passaggio da part-time a full-time e viceversa, quanto previsto dall'Accordo dell'ex Integrativo Euromercato S.p.A. del 1989.

Infine, in materia di orario supplementare ed alle relative verifiche di cui alle revisioni dell'art.54 del CCNL del 3/11/1994, le Parti convengono di demandare, anche al fine di raggiungere intese, l'applicazione per il Canale SM a livello territoriale e, per la Divisione Ipermercati, a livello di Magazzino.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PROFESSIONALITÀ' ED

ORARIO DI LAVORO

Le Parti, nel riconfermare quanto già previsto in materia, si danno atto che 1' O.d.L. deve essere finalizzata a favorire 1' armonizzazione tra la crescita professionale e il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti, nonché a una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, e al miglioramento della efficienza, della produttività Aziendale, dell'utilizzo degli impianti e del servizio alla clientela.

In questo quadro si conviene che tale materia sia oggetto di confronto e di intesa a livello decentrato (territorio o unità produttiva) tra le Parti competenti, ciò anche in rapporto a quanto previsto nel capitolo relativo al diritto di informazione.

Secondo quanto previsto dai precedenti Accordi si riconferma che il confronto nella singola unità o nel territorio per definire il modello organizzativo ricomprende anche la verifica degli organici, la loro composizione e utilizzazione, gli orari commerciali e l'utilizzo degli impianti, i turni e i nastri orari, la distribuzione dell'orario di lavoro, l'ambiente di lavoro, le ricadute sul lavoro conseguenti all'introduzione

di nuove tecnologie e dell'informatizzazione, realizzando infine il conseguente collegamento tra i modelli organizzativi ed una positiva evoluzione dell'impianto salario variabile/produttività.

Per il Canale SM in coerenza con quanto precede fermo restando quanto disciplinato in materia di professionalità nei reparti a servizio con l'AIA 30/9/85 e 29/5/89, l'Azienda intende altresì procedere alla sperimentazione ed alla successiva implementazione in altre realtà aziendali di quanto già oggetto dell' Accordo Nazionale del 25111/94.

Pertanto l'Azienda si confronterà con le competenti Strutture sindacali territoriali al fine di raggiungere, qualora le parti convengano su tale sperimentazione e successiva implementazione, le necessarie intese.

Si conviene inoltre di estendere a tutte le realtà dei SM/Iperstore l'orario di lavoro a 38 ore settimanali . Detto obiettivo comporterà' per le realtà ex-Extramarket e per le realtà ex-Conti l'estensione delle quote orarie riconosciute a titolo di PIR già in essere nelle realtà ex-GS secondo la seguente gradualità

ex-Extramarket 1/1/1998 2 ore - 1/1/1999 2 ore - 1/1/2000 4 ore = 8 ore

ex-Conti

= 8 ore

Per tutte le restanti realtà si riconferma quanto previsto in materia dagli Accordi esistenti.

1/1/1998 2 ore - 1/1/1999 2 ore - 1/1/2000 4 ore

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti convengono che la formazione e la riqualificazione Sono determinanti sia ai fini del costante processo di crescita e di arricchimento professionalità del personale sia per dare risposta alla crescente esigenza di migliorare la qualità del servizio anche in rapporto ai mutamenti tecnologici e organizzativi

Le Parti si danno altresì atto di realizzare attraverso l'istituzione di un "Osservatorio Paritetico" a livello nazionale, un'attenta analisi dei fabbisogni formativi in stretta aderenza al piano dell'evoluzione delle professionalità, coerentemente ai cambiamenti che interessano il settore della Grande Distribuzione . Le risultanze di detta analisi che potrà altresì tenere conto delle esperienze realizzate in altre nazioni connotate da un forte sviluppo della Grande Distribuzione, potranno costituire elemento di riferimento per lo sviluppo di specifici progetti formativi e nell'ambito anche di quanto previsto cogliendo le opportunità offerte dalla CEE e da istituzioni ed Enti Nazionali o Regionali

AZIONI POSITIVE - PARI OPPORTUNITÀ

Con riferimento all'art.5 comma **1** del vigente C.C.N.L. relativo alla promozione di azioni positive per favorire le pari opportunità, le Parti convengono di realizzare sull'argomento una Commissione Paritetica a livello nazionale così come già previsto dall'art. 5 dell'AIA SGS 29/5/89 e dell'AIA Euromercato del 16/2/89. Detta Commissione, da istituirsi entro il 31/3/98, sarà composta da 12 rappresentanti di cui 6 nominati dalle OO.SS. e 6 dall'Azienda con i seguenti compiti:

1) Raccolta di dati e informazioni al fine di promuovere attività di ricerca atte a evidenziare eventuali ostacoli alla effettiva parità di opportunità per le lavoratrici e ad individuare le azioni positive per il superamento degli stessi.

2) Proposizione di progetti finalizzati allo sviluppo sia dell'occupazione che della professionalità delle donne, privilegiando, in rapporto alle reali esigenze Aziendali, processi formativi e/o di riqualificazione all'uopo istituiti, ciò al fine di conseguire una maggior presenza femminile nelle qualifiche più elevate ricorrendo anche a normative e possibili finanziamenti nazionali e comunitari in materia di azioni positive.

3) L'Azienda si farà carico di eventuali oneri relativi ad altre iniziative concordate in Commissione, nonché dei permessi retribuiti per partecipare alle attività della stessa.

TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE

Al fine di tutelare la dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori, l'Azienda continuerà a favorire la ricerca di un clima di lavoro indirizzata al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro ivi inclusi atteggiamenti censurabili di tipo fisico, verbale o scritto.

Pertanto in tema di tutela della dignità personale, in armonia con quanto previsto dalla raccomandazione CEE n. 92/131 del 27/11/91 sulla tutela della dignità della persona nonché in riferimento al CCNL, l'Azienda nel confermare la propria e completa adesione ai principi di tutela sopra richiamati, dichiara il proprio intendimento di attenersi alle indicazioni che verranno dettate dalla Commissione Paritetica designata a tale scopo dall'art. 4 del vigente CCNL.

Qualora si verifichino episodi che rientrino nella materia di cui al secondo comma del presente articolo, la persona interessata potrà denunciare tali episodi alla Direzione Centrale Risorse umane e/o ad altre figure designate ed individuate dalla Raccomandazione del Parlamento Europeo del febbraio 1994, dalla suddetta Commissione paritetica e dalla legislazione vigente in materia, anche attraverso la propria Organizzazione Sindacale o la RSU/RSA.
L'accertamento dei fatti avverrà nel pieno rispetto dei diritti di legge e contratto, garantendo la massima riservatezza.

Entro il 31/12/97 le Parti si impegnano a definire gli strumenti, le procedure, il regolamento di attuazione.

SALARIO E PRODUTTIVITÀ

1 - Criteri generali
All'interno del presente Accordo

L'inflazione da utilizzare per la confrontazione dei dati è quella, generale pubblicata dall'ISTAT

I **fatturati** si intendono al netto di IVA e depurati del tasso di inflazione generale medio annuo intervenuto tra l'anno considerato e, a seconda dei casi: l'anno base (1996) o l'anno precedente o la media aritmetica dei due anni precedenti.

Per parità si intende che vengono esclusi i fatturati e gli organici dei SM/Depositi che non abbiano operato nel corso dei due interi esercizi commerciali posti a confronto, mentre rientrano i trasferimenti e le ristrutturazioni. Sempreché abbiano operato in ambedue gli interi esercizi posti a confronto vi rientrano altresì le risultanze dei Punti di Vendita che siano stati trasferiti a seguito di cambiamento di insegna da altre Divisioni/Canali.

Infine per l'erogazione del premio 1999 - 2000 relativo ai SM/Depositi le considerazioni di cui sopra troveranno altresì conferma per l'impiego della media del biennio immediatamente precedente a quello considerato.

La **corresponsione del premio** avverrà nel mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio e comunque non oltre il 30/6 e spetterà agli aventi diritto che saranno in forza alla data del 31/12 dell'anno a cui l'erogazione si riferisce.

I **premi erogati** si intendono al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali e non concorrono al T.F.R.

Per **ore lavorate** si intendono quelle risultanti dall'applicazione della seguente formula: ore totali teoriche meno le assenze a qualsiasi titolo (malattie, ferie, permessi ecc.) + straordinari + extra orario= ore lavorate.

Il fatturato per ora lavorata si ottiene dividendo il fatturato totale dell'anno considerato per le ore lavorate nell'anno stesso

Fatturato per addetto si ottiene dividendo il fatturato totale Canale o del Punto Vendita dell'anno considerato per l'organico medio totale Canale o del Punto Vendita in forza nel medesimo anno.

Per **organico medio** si intende la somma del personale in forza a libro matricola presente nell'arco dell'anno nei SM, considerando pro quota le variazioni del rapporto di lavoro intervenute nel medesimo periodo.

Il personale part-time si intende riproporzionato al valore "100" riferito

al full-time.

Per **costo del lavoro** si intende il totale dei costi sostenuti dall'Azienda a tale titolo con esclusione delle spese sostenute per mensa e vestiario.

Per **incidenza del costo del lavoro** si intende il rapporto tra il costo del lavoro totale annuo e il fatturato totale del medesimo anno. Ambedue del Punto vendita considerato

Per **legame alla presenza** criterio cui sono legati parte dei meccanismi di produttività variabile previsti dal presente CIA e rispettivamente due su quattro per i SM, i Depositi, gli Ipermercati e il 50% del Premio spettante per le Sedi, s'intende che l'erogazione dei rispettivi premi viene riproporzionata all'effettiva presenza fatta registrare dal singolo lavoratore nel corso dell'anno cui detta erogazione si riferisce.

In particolare si conviene che unicamente i premi variabili di seguito elencati saranno correlati alla presenza:

- per i SM quello legato al fatturato per addetto sia in termini di posizionamento che di miglioramento;

- per i Depositi quello legato al n^0 di colli per addetto sia in termini di posizionamen~~ che di miglioramento;

- per gli Ipermercati quello legato al posizionamento e quello legato al miglioramento del fatturato per ora lavorata;

- per le Sedi il 50% del premio spettante

N.B. : Ai fini del computo del premio per quanto attiene i parametri correlati alla presenza, vengono incluse le assenze generate da:

- infortuni sul lavoro,

- ferie,

- permessi retribuiti,

- astensione obbligatoria per maternità,

- giorni di malattia oltre il 200 giorno consecutivo.

Ai fini della riproporzione del premio viene operato il seguente calcolo: totale dei due premi considerati (SM, Depositi, Ipermercati) o 50% totale premi (Sedi) : 2016 = quota oraria di riproporzione

Per **colli lavorati per addetto** Si intende il rapporto fra colli movimentati e organico medio del ciclo operativo del singolo Deposito dell'anno considerato.

Per **posizionamento** del SM o Deposito si intende la collocazione del SM

o Deposito per l'anno considerato in termini di risultato di produttività (fatturato per addetto o n^0 colli per addetto), rispetto alla media aritmetica di riferimento espressa dal Canale SM o totale Depositi. Per il primo biennio (1997-1998) la media di riferimento sarà quella dell'anno 1996 Mentre per gli anni 1999 e 2000 si farà riferimento alla media aritmetica delle produttività espresse rispettivamente negli anni 97 - 98 e 98 - 99

Per **posizionamento degli Ipermercati** si intende la collocazione dell'Iper in termini di incidenza del suo costo del lavoro sul fatturato netto IVAe del suo fatturato per ora lavorata, quest'ultimo al netto della voce "carburanti", per l'anno in corso rispetto alle scale predeterminate. Per il parametro "fatturato per ora lavorata" si procederà perciò a deflazionare il fatturato dell'anno considerato rispetto all'anno 1996 per una sua corretta confrontazione con i valori di riferimento. Il fatturato per ora lavorata di cui sopra, in deroga ai presenti criteri generali, si intenderà al lordo IVA.

Per **miglioramento** si intende l'incremento del risultato prodotto dal singolo SM o Deposito o Ipermercato nell'anno considerato rispetto all' anno precedente.

I **premi variabili** non sono riparametrati e quindi si intendono eguali per tutti i livelli

N.B.:

- Le parti convengono che per tutto quanto non previsto dal presente Contratto in materia di erogazione dei premi variabili si farà riferimento a quanto convenuto nei precedenti accordi integrativi Euromercato S.p.A. e Società Generale Supermercati S.p.A. entrambi del 1989.

- Si conviene di fare oggetto di un momento di verifica allo scadere del 2° anno del sistema di Premio variabile e ciò con particolare riferimento alla funzionalità dei parametri previsti dal presente CIA.

- Si conviene che ai fini del parametro relativo all'incidenza del costo del lavoro sul fatturato non si procederà al deflazionamento. Il fatturato ricomprenderà anche il carburante netto IVA.

2- CANALE SUPERMERCATI E DEPOSITI

2.1 Quote retributive per obiettivi di canale

Le parti convengono sull'istituzione di parametri finalizzati a misurare incrementi di fatturato/ produttività parametri ai quali sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate. A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri:

a) FATTURATO - si intende:

$$\frac{\textbf{fatturato anno considerato}}{\textbf{fatturato anno precedente}}$$

Il fatturato di Canale dell' anno considerato verrà confrontato con quello

realizzato dal Canale nell' anno precedente.

Il confronto sarà effettuato a parità.

b)PRODUTTIVITA' - si intende:

$$\frac{\textbf{fatturato anno considerato}}{\textbf{organico medio anno considerato}}$$

$$\frac{\textbf{fatturato anno precedente}}{\textbf{organico medio anno precedente}}$$

Verranno posti a confronto il fatturato per addetto realizzato dal Canale durante 1' anno considerato e quello realizzato dal Canale durante 1' anno precedente.

Il confronto sarà effettuato a parità.

31

Dai risultati di **"a"** e "b" potranno derivare quattro differenti casi i ambedue positivi **(a** e b):

2 positivo il primo **(a)** e negativo il secondo (b);

3 negativo il primo **(a)** e positivo il secondo (b); 4 negativo il primo **(a)** e negativo il secondo (b);

Solo i primi 3 casi (1,2,3) daranno luogo ad erogazioni salariali che sono riportate nelle allegate tabelle n° 1-97/1-98/1-99/1-2000 unitamente ai corrispondenti valori economici.

2.2 Quote retributive per obiettivi di SM

Il sistema di produttività prevede che ogni SM si confronti con se stesso,

paragonando i risultati conseguiti nell'anno considerato con quelli realizzati

nel corso dell'anno di riferimento

Al personale del SM considerato verranno riconosciute quote di salario

legate a:

a) Fatturato (tab. 2-97/ 2-98/ 2-99/ 2-2000)

b) Produttività (fatturato per addetto - 3-97/ 3-98/ 3-99/ 3-

2000).

Per quanto riguarda il punto b si prenderanno in esame sia il

posizionamento della produttività espressa dal punto vendita nell'anno

considerato che il suo miglioramento rispetto all'anno precedente

Per una migliore comprensione del concetto di produttività si rinvia in allegato (a).

a) FATTURATO

Viene posto a confronto il fatturato dell' anno considerato con quello dell' anno precedente. Qualora il fatturato realizzato nell' anno considerato sia pari o superiore rispetto a quello realizzato nell' anno precedente verranno erogate le quote retributive previste nelle allegate tabelle 2-97/ 2-

98/ 2-99/ 2-2000

b) PRODUTTIVITA' (FATTURATO PER ADDETTO) Vengono utilizzati al fine di determinare 1' ammontare dell' erogazione economica il posizionamento e il miglioramento realizzato in termini di produttività dal SM.

Posizionamento: per determinare il posizionamento del singolo SM occorre calcolare la media del fatturato per addetto espressa dal Canale nell' anno di riferimento e quindi verificare come la produttività del SM si colloca rispetto a quella media.

La media di Canale si ottiene dividendo il fatturato del totale SM rientranti nella parità, per 1' organico medio impiegato negli stessi.

A seconda del risultato prodotto dal SM rispetto al risultato della media come sopra determinata, verranno erogate le quote previste nelle allegate tabelle n° 3A/1 - 3A/ 2 - 3A/3 - 3A/4.

Per il 1997 verranno premiati tutti i risultati superiori al - 10% della media di riferimento. A partire dal 1998 e per gli anni successivi saranno premiati, i risultati superiori al - 5% della media di riferimento.

Per il 1997 e il 1998 verrà utilizzata come media di riferimento quella del 1996; per gli anni 1999 e 2000 verrà utilizzata come media di riferimento rispettivamente quella del biennio 1997/1998 e quella del biennio 1998/1999.

Miglioramento: il risultato di fatturato per addetto del singolo SM potrà, a seconda dei casi, risultare uguale, migliore o peggiore rispetto a quello dell' anno precedente.

Solo nei primi due casi (uguale o migliore), a seconda della percentuale di miglioramento ottenuto, verranno erogate ulteriori quote retributive così come illustrate nell'allegata tabella n° 3B/ 1- 3B/2 - 3B/3 - 3B/4

2.3 Quote retributive per obiettivo di Deposito

Vengono istituiti per i Depositi due parametri.

Un parametro di produttività correlato al n° dei colli movimentati per addetto rientrante nel ciclo operativo, l'altro correlato al n° dei SM serviti il cui fatturato sia stato pari o superiore a quello dell' anno precedente.

a) PRODUTTIVITÀ' (COLLI LAVORATI PER ADDETTO) Vengono utilizzati, al fine di determinare la corrispondente erogazione economica il posizionamento e il miglioramento secondo le allegate tabelle 4-97/ 4-98/ 4-99/ 4-2000.

Per una migliore comprensione del parametro di produttività si fa

riferimento all'allegato (b)

Posizionamento : per individuare il posizionamento del singolo Deposito, occorre determinare la media aziendale dei colli lavorati per addetto facente parte del ciclo operativo, che dovrà fungere da punto di riferimento e quindi verificare come il singolo Deposito si colloca rispetto a quella media.

La media aziendale si ottiene sommando le singole medie di colli lavorati per addetto facente parte del ciclo operativo dei singoli Depositi e dividendole per il numero dei Depositi interessati (a parità)

A seconda dello scostamento del risultato del singolo Deposito rispetto alla media aziendale nazionale, verranno erogate le quote previste nelle allegate tabelle n° 4A/l - 4A/2 - 4A/3 - 4A/4.

Analogamente ai SM, per gli anni 1997 e 1998 verrà utilizzata per i Depositi come media di riferimento quella del 1996; per gli anni 1999 e 2000 verrà utilizzata come media di riferimento rispettivamente quella del biennio 1997/1998 e quella del biennio 1998/1999.

Per il 1997 verranno premiati tutti i risultati superiori al - 10% della

media di riferimento.

A partire dal 1998 e per gli anni successivi, i risultati superiori al - 5%

della media di riferimento.

Miglioramento: il risultato dei colli lavorati dal singolo Deposito potrà, a seconda dei casi, risultare migliore - uguale o peggiore rispetto a quello dell' anno precedente -Nei primi due casi, a seconda della percentuale di miglioramento ottenuta, verranno erogate ulteriori quote retributive così come illustrate nelle allegate tabelle 4B/l - 4B/2 - 4B/3 - 4B/4.

b) SERVIZIO

Viene infine istituito un parametro legato alla percentuale dei SM serviti dal singolo Deposito che nel corso dell'anno considerato abbiano realizzato un incremento di fatturato rispetto all' anno precedente.

A seconda della percentuale di SM serviti che abbia realizzato un incremento verranno erogate quote retributive come da allegate tabelle 5-97/ 5-98/ 5-99 / 5-2000.

3 DIVISIONE IPERMERCATI

3.] Quote retributive per obiettivi di Ipermercato

A decorrere dall'esercizio 1997 le Parti convengono di definire i nuovi Premi di produttività variabile con riferimento ai seguenti parametri:

a - Incidenza del costo del lavoro sulle vendite nette

Tale incidenza, misurata per ogni singolo Ipermercato, verrà espressa da un numero percentuale derivante da un rapporto che al numeratore avrà il valore assoluto del costo del lavoro ed al denominatore le vendite al netto dell'IVA -

Il premio riconoscerà, secondo le tabelle allegate 6-97/ 6-98/ 6-99/ 6-2000, sia il posizionamento dell'Ipermercato nell'anno considerato sia il miglioramento che l'Ipermercato avrà ottenuto rispetto all'anno precedente.

b - Produttività per ora effettivamente lavorata.

Tale produttività, misurata per ogni singolo Ipermercato, verrà espressa in migliaia di lire e si otterrà ponendo al denominatore il totale delle ore effettivamente lavorate (ore teoricamente lavorabili meno le ore di assenza effettuate a qualunque titolo: vale a dire ferie, PIR, malattie, aspettative, infortuni ecc., più le ore di straordinario e supplementari effettuate da parte di tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e *a* tempo determinato) ed al nominatore le vendite al netto dell'incasso delle benzine, sottraendo peraltro le ore impiegate dal personale nella cennata attività.
Il premio riconoscerà secondo le tabelle *allegate* 7-97/ 7-98/ 7-99/ 7-2000 sia il posizionamento dell 'Ipermercato nell 'anno considerato sia il miglioramento che detto Ipermercato avrà ottenuto rispetto all'anno precedente.

Posizionarnento: per determinare il Posizionamento occorre innanzitutto calcolare sia la percentuale di incidenza del costo del lavoro che la produttività per ora lavorata espressa dall 'Ipermercato nell 'anno considerato.

Quindi, *a s*econda della fascia di risultato in cui si andrà *a* collocare il singolo Ipermercato rispetto ai valori espressi dalle tabelle allegate 6A/1 6A/2 6A/3 6A/4 e 7A/1 7A/2 7A/3 7/A4, verranno erogate le quote previste.

Miglioramento: sia il risultato di incidenza del costo del lavoro che della produttività per ora lavorata dell'anno considerato dovranno essere, per ogni singolo Ipermercato, confrontate con il risultato dell'anno precedente.

Quindi, a seconda dei risultati di miglioramento ottenuti dal singolo Ipermercato verso l'anno precedente, prendendo come fascia di riferimento la collocazione rispetto ai valori espressi dalle tabelle allegate 6B/1 6B/2 6B/3 6B/4 e 7B/1 7B/2 7B/3 7B/4, verranno erogate le quote retributive
previste.

N.B. Per rendere omogenei i risultati di fatturato per ora lavorata prodotti dall'Ipermercato nell'anno considerato con quelli riportati nelle tabelle, si dovrà procedere al deflazionamento degli stessi rispetto al 1996.

PREMI VARIABIALI: AMMONTARI MASSIMI E MINIMI

Al realizzarsi delle condizioni previsionate nei capitoli che trattano il sistema di Premio variabile, sia per gli Ipermercati, che per i SM e i Depositi matureranno i seguenti valori economici riferito al fulì-time:

	1997	1998	1999	2000
MAX	1.200	1.350	1.475	1.600
MIN	450	500	500	500

N.B.: **I** valori di cui sopra sono da intendersi in migliaia di lire.

Le tabelle allegate riportano in dettaglio anche i valori intermedi.

DISCOUNT SUD S.p.A.

La Società in oggetto che opera nell'area campana ha subito, a partire dalla seconda metà del 1996, significativi interventi di riposizionamento commerciale sia sul piano del prodotto che dell'assortimento nonché di quello della politica dei prezzi, per affrontare e superare le difficoltà che avevano caratterizzato l'andamento delle vendite nel periodo precedente -In particolare il Punto Vendita ha abbandonato la formula "Discount" assumendo le caratteristiche proprie del Negozio di Vicinato ex-SI.CO con insegna SuperSconto e logo di Gruppo GS.

Conseguentemente si conferma l'impegno agli opportuni interventi volti a favorire tale processo evolutivo nella logica di Gruppo.

Ferme restando le avvertenze che sul piano della limitata capacità di assorbimento dei costi, propria di questa realtà aziendale, devono essere rispettate per obiettivare un equilibrio economico tuttora non conseguito dalla Società in questione, si darà comunque luogo dall' 1/1/98, in quanto trascorsi due esercizi interi dall'avvio dell'attività, ad un incontro con le 00.55. per fare il punto sul progetto e per individuare e definire i percorsi di estensione del sistema di Premio variabile applicato al Canale Negozi di Vicinato Supersconto così come recepito dal presente Accordo.

PREMIO DI PRODUZIONE FISSO MENSILE EX-SOCIETA' GENERALE SUPERMERCATI S.p.A. EX-CONTI S.p.A. ED EX- EXTRAMARKET S.p.A.

A valere dalla firma del presente Accordo viene unificata per tutti i SM, Depositi, Sedi dell'ex-Società Generale Supermercati S.p.A., dell'exConti S.p.A. e dell'ex-Extramarket S.p.A., la scala parametrale del Premio di produzione fisso mensile verso quella della ex-Società Generale Supermercati S.p.A.

Al personale in forza alla stipula del presente Accordo presso le realtà Aziendali ex-Conti ed ex-Extramarket verrà estesa la maturazione dei benefici economici corrispondenti ai livelli 40 super e 40 extra secondo i seguenti criteri temporali

a) al personale dipendente che alla stipula del presente Accordo abbia già maturato le anzianità di servizio per il riconoscimento di ambedue i cennati livelli, spetterà il riconoscimento del livello 40 super trascorsi 24 mesi e del livello 40extra trascorsi ulteriori 24 mesi Detti periodi decorreranno in successione dalla data di stipula del presente Accordo;

b) al personale dipendente che alla stipula del presente Accordo abbia già maturato una anzianità di servizio uguale o superiore all'anzianità prevista per il raggiungimento del livello 40 super, spetterà trascorsi 36 mesi il riconoscimento del 40 livello super e dopo ulteriori 24 mesi il riconoscimento del 40 livello extra. Detti periodi decorreranno in successione dalla data di stipula del presente Accordo.

PASSAGGI TRA CANALI / DIVISIONI/SEDI

In caso di passaggio da un Canale e/o Divisione e/o Sede ad *altro* Canale e/o Divisione e/o Sede, fermo restando il mantenimento del valore Corrispondente alla retribuzione mensile fissa lorda precedente, ad esclusione delle ore straordinarie e/o di extra orario e/o dei premi variabili mensili/annuali che non verranno considerati, verrà applicata la struttura retributiva del Canale/Divisione/Sede accipiente, dando eventualmente luogo agli assorbimenti non soltanto dei premi fissi di cui al Canale/Divisione/Sede di provenienza, ma anche di altre voci di stipendio assorbibili in questa evenienza.

Eventuali differenze positive confluiranno in una voce retributiva cui potrà essere fatto ricorso in termini di assorbimento o in caso di successivo incremento del valore del premio fisso mensile o in caso di nuovo trasferimento per il conseguimento di un livello di premio fisso mensile più elevato a quello della realtà di provenienza (Canale/Divisione/Sede).

Per quanto attiene infine la parte normativa si farà riferimento in caso di trasferimento solo ed unicamente a quella della Canale/Divisione/Sede accipiente, cessando quindi conseguente~~~~~ il diritto al trattamento normativo proprio della realtà di prnvenienz~

MENSA

Si conviene di estendere il servizio mensa con la necessaria gradualità ai SM e agli Ipermercati che al momento ne siano sprovvisti

Nei SM il servizio mensa verrà realizzato attraverso la stipula di convenzioni con strutture di mensa aziendale o interaziendale o con strutture di ristorazione collettiva o con pasti trasportati da consumarsi in questo ultimo caso all'interno del punto di vendita nelle apposite sale ristoro.

Per quanto attiene gli Ipermercati il servizio mensa verrà realizzato attraverso la stipula di convenzioni con strutture di ristorazione collettiva presenti negli annessi Centri Commerciali.

La ripartizione del costo della mensa viene unificato per tutti i nuovi assunti con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Accordo (SM e Depositi GS - Iperstore - Iper Euromercato - Sedi Mi-To- Na- Roma) in 1/3 a carico dei dipendenti e 2/3 a carico della Società.

Per tutti gli altri dipendenti restano in vigore le condizioni di cui alle precedenti Intese a livello Nazionale, Territoriale e/o Locale eccezion fatta per gli aumenti che interverranno successivamente alla firma del presente CIA i quali verranno ripartiti nella misura di 1/3 a carico dei dipendenti medesimi e 2/3 a carico della Società.

PREMIO DI PRODUZIONE FISSO MENSILE SEDE

CENTRALE DI MILANO

Si conviene che a valere dal 1/6/97 il premio di produzione fisso mensile sia unificato per tutti i dipendenti della Sede Centrale di Milano attraverso l'estensione di quello della ex- Società Generale Supermercati S.p.A. L'unificazione prevederà l'eventuale assorbimento fino *a* concorrenza del premio di produzione fisso mensile e di presenza di cui alla ex-SI.CO e del premio di produzione fisso mensile (ISE) dell'ex-Euromercato S.p.A. nonché dei superminimi individuali assorbibili.

Qualora dopo dette operazioni non dovessero essere raggiunti i nuovi valori, la differenza verrà colmata in due tranche di uguale importo con decorrenza 1/10/98 - 1/10/99.

Qualora dovessero residuare differenze positive le stesse verranno trattate con le modalità di cui al titolo "Passaggio tra Canali e Divisioni"

PREMIO VARIABILE SEDE CENTRALE DI MILANO Considerando che la Sede in argomento svolge la sua attività a favore di tutte le Divisioni/Canali presenti nel Gruppo, si conviene che, ai fini della valorizzazione del premio annuale in oggetto, venga corrisposto un importo così determinato : ammontare totale di tutti i premi variabili di cui al presente CIA, al lordo delle eventuali detrazioni per assenze, corrisposti nel Gruppo suddiviso per l'organico interessato a dette risultanze economiche.

Identico criterio sarà utilizzato per le Sedi di Torino, Roma e Napoli Il 50% del premio spettante a livello individuale verrà rapportato alla presenza secondo i criteri utilizzati per i SM, Depositi, Ipemrercati.

PREMIO VARIABILE 1996 - **INTEGRAZIONE**

Le Parti convengono che: fermo restando i parametri di produttività variabile in vigore per l'anno considerato, fermo restando altresì l'assorbimento fino a concorrenza degli importi economici relativi ai cennati premi già liquidati nella Divisione Ipermercati ed in procinto di esserlo (mese di giugno 97) nel Canale SM, tutto ciò considerato si dia luogo ad una integrazione dei cennati premi tenuto conto dell' avvenuto slittamento di un anno del rinnovo contrattuale.

Ai fini del calcolo dell' integrazione da riconoscere a livello individuale, si andrà come di seguito ad operare. Viene assunto come valore di riferimento del premio per il 1996 l'importo di L. 450.000. lorde

Si andrà quindi a detrarre da £. 450.000., a livello di singolo Ipermercato, l'importo dei premi già corrisposti (ex~Euromercato Premio di produttività e Premio Aggiuntivo per miglioramento differenze inventariali) o in procinto di esserlo (ex-GS: Premio variabile di Produttività) al fine di determinare l'ammontare dell'integrazione.

L'integrazione massima che potrà derivare dalla suddetta operazione sarà pari a £. 250.000, mentre quella minima non potrà essere inferiore a

150.000.

La suddetta integrazione riguarderà anche il personale delle Sedi e dell' exExtramarket, considerando come 0 il premio spettante.

Il premio aggiuntivo é non riparametrato ed é altresì riferito ad una prestazione FT, per quanto attiene altresì i PT riproporzionato alle ore previste nella lettera di assunzione o nell'orario successivamente stabilito e concordato.

Per quanto riguarda i Punti Vendita dell'ex~Eurnmercato S.p.A. viene considerato ai fini dell'integrazio~~ in argomento, l'ammontare riparametrato effettivamente derivante dai Premi variabili ma con l'esclusione dell'eventuale differenziale corrisposto tra detta valorizzazione e l'importo garantito al "nota bene" del Capitolo "Premio di Produttività" del CIA 1989 ex-Euromercato S.p.A.

L' integrnzion~ di cui al presente titolo regolata come sopra spetterà a tutti coloro che si ano in forza alla data di firma del presente accordo e che abbiano concorso in funzione dei precedenti CIA al potenziale percepimento del premio di produzion~ variabile Euromercato, Romanina, G.S.

Per quanto attiene infine la Sede centrale di Milano e Sedi di Roma,Torino e Napoli, eccezion *fatta* per il personale ex-Euromercato S.p.A. per cui varranno le regole di cui al CIA 1989 proprio della cennata ex-Società, si farà riferimento, per quanto attiene l'anzianità di servizio necessaria alla corresponsio~~, al CIA 1989 dell'ex~Società Generale Supermerc~~~ S.p.A. L'integrazio~~ verrà erogata con la prima mensilità utile successiva alla firma del presente contratto e comunque entro il 31/7/1 997~

CRITERI DI MATURAZIONE DEI PREMI FISSI E VARIABILI

A valere dalla firma del presente CIA, per i nuovi assunti, sia il premio aziendale fisso mensile per i SM , i Depositi e le sedi che quello denominato Nuova I.S.E. per gli Ipermercati, verrà corrisposto in ragione del 50% del suo ammontare trascorsi 12 mesi dall'assunzione e del 100% dopo ulteriori 12 mesi.

Il premio variabile, sia per i SM, Depositi, Sedi, che per gli Ipermercati, maturerà trascorsi 24 mesi dall'assunzione.

Per l'esercizio in cui il rapporto di lavoro non sia stato pari all'intero anno il premio variabile maturerà pro-quota in ragione di dodicesimi e verrà erogato purché il lavoratore sia in forza alla data del 31/12 dell'anno cui il premio variabile pro-quota si riferisce.

RIPARAMETRAZIONE NUOVA I.S.E. E PREMIO FISSO MENSILE SM

A valere dalla firma del presente CIA per la Divisione Ipermercati si precisa quanto segue: la scala parametrale della "nuova" I.S.E. sarà quella di cui al CIA 1989 ex- Euromercato S.p.A.

Ad essa quindi verrà riadeguata la scala parametrale attualmente applicata all'Ipermercato della Romanina e anche per l'Ipermercato di Massa si applicherà la scala parametrale ex-Euromercato S.p.A. e ciò anche in funzione del processo in atto di armonizzazione dei trattamenti verso quelli propri dell'ex-Euromercato S.p.A. Di conseguenza si andrà ad assorbire nella "Nuova ISE" fino a concorrenza il premio denominato "Quota aziendale"

Resta confermata per tutto il Canale SM la scala parametrale in essere alla data del presente Accordo relativo all'ex-Società Generali Supermercati S.p.A.

Mancano i seguenti titoli:

Premio di produttività ex Euromercato S.p.A. CIA 1989	Pag. 51/52
Salario d'impianto	Pag.53
Ise ex Euromercato S.p.A. e quota aziendale Romanina	Pag. 54/55
Premio aziendale ex-Euromercato Spa	Pag. 56
Ambiente di lavoro e tutela della salute	Pag. 57
Conservazione del posto di lavoro	Pag. 58
Commissione paritetica	Pag. 59/60
Estensione accordo supersconto	Pag. 61
Clausola di salvaguardia	Pag. 62

DECORRENZA E DURATA

Tutte le previsioni di cui al presente CIA, sia economiche che normative, decorrono a far tempo dalla data della sua sottoscrizione eccezion fatta per le diverse decorrenze esplicitamente indicate.

Il presente CIA scadrà il 31/12/2000 e qualora non disdetto da una delle Parti contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della citata scadenza, si intenderà di volta in volta tacitamente prorogato per ulteriori dodici mesi.

Per le OO.SS. Per L'Azienda

Seguono firme

I N D I C E

	Pagina	
ASSETTO-PROSPETTIVE	n.	2
STRUTTURA AZIENDALE E ARTICOLAZIONI CONTR.LI	n.	4
SVILUPPO STRATEGIA E OCCUPAZIONE	n.	9
RELAZIONI SINDACALI	n.	10
DIRITTO D'INFORMAZIONE	n.	12
FRANCHISING	n.	15
TERZIARIZZAZIONE	n.	16
LAVORO A TEMPO PARZIALE	n.	17
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, PROFESSIONALITA' ED ORARIO DI LAVORO	n.	19
FORMAZIONE PROFESSIONALE	n.	21
AZIONI POSITIVE - PARI OPPOTUNITA'	n.	22
TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE	n.	23
SALARIO E PRODUTTIVITA'		
- criteri generali	n.	25
- Canale SM e Depositi	n.	31
- Divisione Ipermercati	n.	37
PREMI VARIABILI: AMMONTARI MINIMI E MASSIMI	n.	40
DISCOUNT SUD SpA	n.	41
PREMIO DI PRODUZIONE FISSO MENSILE EX SOCIETA' GENERALE SUPERMERCATI SpA EX CONTI SpA ED EXTRAMARKET SpA	n.	42
PASSAGGI TRA CANALI/DIVISIONI/SEDI	n.	43
MENSA	n.	44
PREMIO DI PRODUZIONE FISSO MENSILE SEDE CENTRALE DI MILANO	n.	45
PREMIO VARIABILE SEDE CENTRALE DI MILANO	n.	46
PREMIO VARIABILE 1996 - INTEGRAZIONE	n.	47
CRITERI DI MATURAZIONE DEI PREMI FISSI E VARIABILI	n.	49
RIPARAMETRAZIONE NUOVA ISE E PREMIO FISSO MENSILE SM	n.	50
PREMIO DI PRODUTTIVITA' EX EUROMERCATO SpA CIA 1989	n.	51
SALARIO D'IMPIANTO	n.	53
ISE EX EUROMERATO SpA E QUOTA AZIENDALE ROMANINA	n.	54
PREMIO AZIENDALE EX EUROMERCATO SpA	n.	56
AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE	n.	57
CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO	n.	58
COMMISSIONE PARITETICA	n.	59
ESTENSIONE ACCORDO SUPERSCONTO	n.	61
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA	n.	62
DECORRENZA E DURATA	n.	63

i numeri della pagine non corrispondono esattamente a quelle contenute in questo file ma al CIA cartaceo

Seguono tabelle