Il 7 aprile 2004, Le parti contraenti (Carrefour Italia: GS S.p.A., SSC S.r.l., Mirto S.r.l., DìperDì S.r.l. e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL) sottoscrivono il Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo di Carrefour Italia.

Il Presente CIA consta di n. 61 pagine di testo e di n. 24 pagine di tabelle.
Ogni pagina è sottoscritta dalle Parti contraenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

FILCAMS-CGIL GS S.p.A.
Carmelo Romeo SSC S.r.l.
Mirto S.r.l.
FISASCAT-CISL DìperDì S.r.l.
Pierangelo Raineri

UILTUCS-UIL
Gianni Rodilosso
Hotel Hilton di Fiumicino (Roma) 7 Aprile 2004

(seguono firme)

SVILUPPO, STRATEGIA E OCCUPAZIONE

L'Azienda conferma la sua ferma intenzione di proseguire in una politica di sviluppo e di investimento nell'ambito del territorio nazionale, con particolare riferimento alle regioni del Mezzogiorno.
Tale politica, che nel triennio ricompreso tra il 2001 ed il 2003, ha già prodotto l'apertura di 104 Punti di Vendita, così suddivisi: 8 Ipermercati, 93 Supermercati e 3 Punti di Vendita Ingrosso ed un incremento di addetti pari a 4500 unità, sarà finalizzato a:

- migliorare la quota di mercato in termini percentuali nell'ambito della Grande Distribuzione;
- fare ulteriormente crescere il numero di Punti di Vendita diretti, con ciò realizzando anche una conseguente e parallela crescita dell'occupazione;
- rinnovare ed adeguare immobili ed impianti esistenti;
- investire nell'innovazione tecnologica delle proprie infrastrutture.

Questo sviluppo, in coerenza con l'evoluzione dello scenario competitivo, sarà finalizzato ad assicurare una corretta ed opportuna crescita di tutti i prodotti distributivi propri dell'Azienda.
L'Azienda s'impegna a fornire, nel corso di un apposito incontro da tenersi almeno con cadenza annuale, un puntuale aggiornamento alle OO.SS. nazionali riguardo alla progressiva realizzazione della citata politica di sviluppo.

RESPONSABILITA' SOCIALE

Il Gruppo Carrefour fonda le proprie radici nella convinzione che la performance economica e l'attenzione agli uomini ed all'ambiente siano intimamente legate.

Che si tratti di tutela delle condizioni di lavoro dei propri collaboratori, di sicurezza alimentare o di difesa dell'ambiente, il Gruppo Carrefour s'impegna ad essere promotore di iniziative a favore dello sviluppo sostenibile e del progresso civile ed economico dei territori in cui è insediato. L'impegno del Gruppo in materia di responsabilità sociale si può articolare in iniziative che riguardano:

1. lo sviluppo dell'occupazione, anche volto a favorire l'inserimento nel ciclo produttivo di lavoratori appartenenti a categorie deboli;
2. la tutela delle condizioni di lavoro, della sicurezza ed integrità fisica dei propri collaboratori, richiedendo lo stesso impegno anche ai propri partners commerciali e fornitori in tutti i Paesi del mondo in cui il Gruppo opera, garantendo il rispetto dei principi sociali fondamentali enunciati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro riguardanti, in particolare, il rifiuto del lavoro infantile, la non discriminazione, la tutela della diversità;
3. la garanzia verso i consumatori di prodotti sicuri, favorendo l'ascolto dei clienti per meglio identificare i loro bisogni;
4. la riduzione dell'impatto ambientale degli imballaggi, dalla scelta dei materiali al processo di smaltimento e/o loro riutilizzo;
5. la diffusione nei consumatori della consapevolezza dell'importanza della difesa dell'ambiente (ad esempio, promuovendo "giornate dell'ambiente" nell'ambito dei propri punti di vendita);
6. gli aiuti umanitari, in particolare di sostegno all'infanzia e nell'ambito di situazioni di emergenza sanitaria, alimentare ed ambientale.

Le Parti concordano di istituire un gruppo di lavoro paritetico con lo scopo di verificare le iniziative di Corporate Social Responsibility(Responsabilità Sociale dell'Impresa) adottabili a livello di Gruppo e con particolare riferimento alla realtà italiana.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale regola e trova applicazione solo ed esclusivamente per le Sedi di Lavoro facenti parte dei seguenti formati: IPERMERCATI – SUPERMERCATI – IPERSTORE – PROSSIMITA' - INGROSSO – SEDI – DEPOSITI.

RELAZIONI SINDACALI

Le Parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile per contribuire alla crescita ed al rafforzamento dell'Azienda ed al miglioramento delle condizioni di lavoro ed allo sviluppo dei livelli occupazionali.
Alla luce della complessità di struttura ad oggi presente nella realtà aziendale Carrefour, rivestiranno un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione e di confronto previste ai vari livelli, che dovranno essere vissute come prassi costante, in un clima generalizzato di correttezza, nel pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità, ed al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, di prevenire l'insorgere di conflitti e per la possibile soluzione dei problemi posti dalle Parti.
E' volontà, inoltre, delle Parti, considerata la suddetta complessità di strutture e realtà, instaurare relazioni e realizzare modelli di confronto che tengano conto delle caratteristiche del Gruppo a livello nazionale ed internazionale.
Il confronto tra le Parti dovrà, pertanto, sempre muoversi in un'ottica di superamento della logica di contrapposizione e del ricorso alla conflittualità, individuando in maniera precisa e coerente, con le finalità proprie del confronto, le materie oggetto di informazione e quelle oggetto di negoziazione ai diversi livelli previsti dal presente contratto.

LIVELLO NAZIONALE

Per quanto concerne l'attività di informazione, essa dovrà necessariamente attuarsi, nei casi in cui è istituzionalmente prevista, con carattere preventivo e costante; ciò determinato, attengono al livello nazionale le materie qui di seguito riportate:

· Acquisizioni e/o fusioni
· Strategie aziendali in tema di sviluppo ed investimenti
· Informativa su andamento economico aziendale, con riferimento alle politiche commerciali, all'utilizzo numerico del Franchising, all'utilizzo degli impianti (orari di apertura, chiusura), agli organici e relative dinamiche, verifica del funzionamento dei meccanismi del premio variabile
· Informativa sui criteri ispiratori del budget, ovvero obiettivi dell'anno di riferimento espressi in termini di percentuale di variazione rispetto all'anno precedente, ed illustrazione degli stessi una volta approvati nelle sedi competenti
· Iniziative di terziarizzazione che coinvolgono più Regioni.
· Introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano effetti a livello generale sull'organizzazione del lavoro

Per quanto riguarda, invece, le materie oggetto di negoziazione, attengono allo stesso livello:

· La contrattazione di secondo livello
· Eventuali accordi con valenza generale (es. Legge 626, Agibilità sindacali, Molestie sessuali etc.)
· Eventuali commissioni paritetiche su argomenti di carattere generale
· Franchising
· Mercato del lavoro
· Piani di formazione

Ferma restando la gestione specifica delle tematiche suindicate, rimane inteso che il livello nazionale viene attivato ogni volta che le Parti o una di esse ne ravvisi la necessità; inoltre, di norma con cadenza annuale, verrà comunque realizzato un incontro sull'andamento del Gruppo e sulle materie che di volta in volta le Parti potranno individuare, secondo le necessità ed attività contingenti.

In seguito alle intese intercorse in sede di contrattazione ed al fine di realizzare il coinvolgimento della struttura sindacale nella sua espressione nazionale, si conviene, inoltre, l'istituzione di incontri periodici di informazione tra le Parti in merito all'andamento dei risultati dei parametri individuati rispetto alle previsioni di budget.

LIVELLO REGIONALE

Attiene al livello regionale l'informazione ed il confronto, anche al fine di realizzare intese, sulle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse materie possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale ed organizzativa dei singoli territori.

LIVELLO DI TERRITORIO / UNITA' di VENDITA

L'Azienda si impegna a fornire i dati relativi alle materie individuate di comune accordo strutturati in base alla propria organizzazione territoriale. Possono fare eccezione i dati forniti in occasione di richieste per particolari finalità, per le quali potrà darsi luogo all'aggregazione di dati per perimetri specifici differenti dall'organizzazione aziendale propria.

Attengono a questo livello le seguenti materie di informazione:

· Andamento delle vendite
· Informativa ed analisi degli obiettivi di budget
· Organici e relativa composizione
· Mercato del Lavoro
· Utilizzo del lavoro straordinario e supplementare
· Apertura nuove unità
· Iniziative di terziarizzazione limitate allo specifico ambito territoriale

Attiene, inoltre, al livello di Territorio/Unità di Vendita 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'OdL 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 ed integrità fisica del lavoratore, nonché sull'utilizzo degli impianti ed orari commerciali, sugli orari di lavoro e la loro distribuzione, sulle condizioni ambientali e di lavoro ed, infine, sulla determinazione dei turni feriali.
Analogamente a quanto previsto per il livello nazionale, si conviene, infine, la programmazione di incontri periodici di informazione tra l'Azienda a livello di Unità di Vendita/ territorio e le RSU/RSA ivi presenti o strutture territoriali delle OO.SS. in merito all'andamento dei risultati dei parametri individuati rispetto alle previsioni di budget.

COMITATO AZIENDALE EUROPEO (C.A.E.)

Il contesto internazionale in cui oggi opera il Gruppo Carrefour è caratterizzato da una forte competitività e massiccia presenza di competitors in forte espansione.
Nell'ambito di questo processo di internazionalizzazione ed in un'ottica di ottimizzazione delle strutture organizzative e di consolidamento dell'esperienza estera e del confronto su più livelli con la rappresentanza sindacale, l'Azienda si impegna ad attivarsi per assicurare la realizzazione di quanto disposto dalla direttiva U.E. n. 45/94 in materia di Comitati Europei d'Impresa. A ciascun componente designato nel C.A.E. viene riconosciuta la necessaria agibilità a partecipare ai lavori preparatori del Comitato stesso..

MALATTIA

Ad integrazione del CCNL, a parziale modifica dell'art. 94 (trattamento economico di malattia), con decorrenza 1 gennaio 2004 si conviene per tutta la durata della malattia, per un massimo di 180 giorni nell'arco dell'anno solare, una integrazione a carico Azienda di quanto previsto a carico dell'INPS in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta.

L'integrazione non e' dovuta se l'INPS non corrisponde nei casi previsti per legge l'indennità; se la stessa e' corrisposta in misura ridotta, l'Azienda non e' tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'Azienda conserverà il posto di lavoro per i malati terminali sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante nel rispetto della legislazioni vigente.

INFORTUNIO

Ad integrazione del CCNL, a parziale modifica dell'art. 96 CCNL (trattamento economico di infortunio), con decorrenza 1 gennaio 2004 si conviene per tutta la durata dell'invalidità temporanea assoluta per un massimo di 180 giorni nell'arco dell'anno solare una integrazione a carico dell'azienda fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta, che il lavoratore avrebbe percepito in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità economica anticipata dall'Azienda per conto dell'istituto assicuratore INAIL, ma da questi non ancora liquidata all'Azienda, verrà conguagliata all'atto del pagamento dell'ultima retribuzione utile comprensiva del trattamento di fine rapporto.

DIRITTO ALLO STUDIO

L'Azienda e le OO.SS. ritengono importante che i lavoratori abbiano la possibilità di vedere promosso in maniera concreta l'accesso ai programmi scolastici e di formazione superiore per una crescita personale e professionale.
Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL le Parti fissano in 160 le ore per la frequenza ai corsi di studio, oltre a 40 ore per la preparazione degli esami.
L'Azienda si impegna, inoltre, al mantenimento delle condizioni di miglior favore, ove presenti, e ne garantisce l'estensione ai nuovi assunti presso le stesse unità ove tali trattamenti permangono.
Il mantenimento delle condizioni di miglior favore riguarderà sia quelle concordate relativamente alla frequenza ai corsi di studio(pari a 160 ore annue per il perimetro di cui al CIA '97 e 200 ore annue per gli Ipermercati di Paderno Dugnano, Carugate, Casoria e Assago), sia quelle relative al monte ore previsto per la preparazione di esami (pari a 120 ore annue per gli Ipermercati di Paderno Dugnano, Carugate, Casoria e Assago) .
I permessi di cui sopra saranno retribuiti previa presentazione della relativa documentazione.

PARI OPPORTUNITA'

Al fine di dare piena applicazione alla legge 125/91, relativa ad azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, e con riferimento all'art 5 del vigente CCNL, le parti si impegnano a favorire una concreta promozione delle pari opportunità e a dare, a tale scopo, piena applicazione alla Commissione Paritetica istituita ai sensi del Contratto Integrativo dell'8 settembre 1997.
Tale Commissione, come concordato, avrà i seguenti compiti:

1) Raccolta di dati ed informazioni al fine di promuovere attività di ricerca atte ad 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 dell'occupazione e della professionalità delle donne, in attuazione di processi formativi e/o di riqualificazione all'uopo istituiti.
3) Analizzare la relativa normativa in evoluzione e valutare il ricorso a finanziamenti nazionali e comunitari in materia di azioni positive.

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 - MOLESTIE SESSUALI

In riferimento all'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, l'Azienda, in armonia con quanto previsto dalla raccomandazione CEE n° 92/131 del 27/11/91 sulla tutela della dignità personale, nonché in riferimento al CCNL, si impegna a dare la massima diffusione possibile alla procedura istituita in materia di molestie sessuali con Accordo sottoscritto dalle parti il 25 febbraio 1999, e a diffondere in modo esauriente e capillare i termini della procedura formale ed informale, da attivare, a scelta, nel caso in cui ci si ritenga destinatari di molestie sessuali, ed i nominativi dei Consiglieri di fiducia in esso previsti.
Per tutto quanto qui non specificamente previsto, si rimanda al testo dell'accordo "Procedura Molestie Sessuali" del 25 febbraio 1999, che si intende integralmente recepito nel presente Contratto Integrativo Aziendale.

MOBBING

L'Azienda e le OO.SS. firmatarie della presente intesa concordano sulla fondamentale importanza di creare un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
S'impegnano, dunque, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze, ad operare in modo da realizzare questi principi condivisi.
Le Parti concordano, altresì, che, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29 Maggio 1990 e della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 Novembre 1991, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro.
Considerato che per "Mobbing" si intende un'azione o una serie di azioni compiute nei confronti di un lavoratore, che si ripete per un periodo di tempo da parte di colleghi o superiori gerarchici per danneggiarlo con lo scopo precipuo di porre in atto strategie comportamentali volte alla sua destabilizzazione psicologica, sociale e professionale, e che tale comportamento è del tutto estraneo all'etica Carrefour, si concorda che essendo già operativo in Azienda un accordo sulle molestie sessuali che prevede una specifica procedura, entro il 30 giugno 2004 le parti si incontreranno per estendere e/o adattare la procedura prevista per quanto attiene anche a questa fattispecie, offrendo ai lavoratori che si sentano oggetto di comportamenti riferibili al "Mobbing" un preciso punto di riferimento per affrontare tali situazioni.

MENSA

In relazione all'erogazione del servizio mensa le Parti concordano quanto segue:

1) Per quanto riguarda la Divisione Supermercati (Punti vendita ad insegna GS ed Iperstore), Sedi e Depositi, il predetto servizio viene confermato secondo le logiche e modalità previste nel CIA GS del 1997.

2) Per quanto riguarda la Divisione Ipermercati il predetto servizio viene confermato alle condizioni vigenti limitatamente ai punti vendita nei quali esiste attualmente.

INDENNITA' DISAGIO
(Lavoro ordinario dalle 6 alle 7 e dalle 21 alle 22)

Le Parti convengono il mantenimento dell'indennità di disagio anche per i nuovi assunti nei punti vendita ove l'indennità stessa viene erogata attualmente.
Nelle nuove aperture verrà applicato quanto previsto dal CCNL .
Detta indennità non è utile ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

LAVORO STRAORDINARIO

Le Parti convengono che al lavoro straordinario prestato nell'ambito del Gruppo Carrefour vengano applicate le maggiorazioni di cui al *vigente* CCNL.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, PROFESSIONALITA' ED ORARIO DI LAVORO

Le Parti, nel riconfermare quanto già previsto in materia, si danno atto che l'O.d.L. deve essere finalizzata a favorire l'armonizzazione tra la crescita professionale ed 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 dell'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 ed 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.

MERCHANDISING

L'Azienda si impegna a garantire che a questi lavoratori vengano fornite tutte le necessarie informazioni e le tutele riconosciute dalle norme di legge vigenti, con particolare riferimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 626/1994 e norme collegate.

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

TERZIARIZZAZIONE E APPALTI

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 "Relazioni sindacali" ("Informazione"), l'Azienda darà comunicazione preventiva e realizzerà apposito confronto con le OO.SS. ai vari livelli di competenza riguardo alle iniziative di terziarizzazione che in linea di massima interesseranno attività accessorie.
L'Azienda dichiara altresì la propria disponibilità a considerare, nell'ambito delle proprie necessità di organico, l'inserimento di lavoratrici/ lavoratori provenienti da Aziende che stiano esercitando in suo favore attività in qualità di terzisti 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 Carrefour.
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.

APPRENDISTATO

Le Parti riconoscono l'istituto dell'apprendistato quale importante strumento di collegamento tra la scuola ed il mondo del lavoro, finalizzato all'acquisizione di competenze specifiche e necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Le parti convengono, pertanto, in conformità a quanto previsto nell'ambito del Modello di Relazioni Sindacali, di attivare confronti specifici a livello territoriale per la definizione di intese sulle condizioni di impiego di tali contratti, sempre nell'ambito delle materie demandate dalla contrattazione di livello nazionale e a quella di secondo livello.

CLAUSOLE FLESSIBILI

Conformemente a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 Settembre 2003 n°276 al Capo III, Lavoro a tempo parziale, le Parti convengono che *i* lavoratori che dichiarano la propria disponibilità alle variazioni della collocazione dell'orario contrattualmente previsto nell'ambito della giornata hanno diritto a:

- preavviso di almeno due giorni
- corresponsione di un'indennità pari a 20 Euro lordi, in riferimento al 4° livello contrattuale, per 12 mensilità e non utili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, riparametrati in base al livello d'inquadramento;
- come condizione di miglior favore, in deroga a quanto previsto dalla legge, mantenimento della "clausola di ripensamento", da esercitarsi con due mesi interi di preavviso.

IPOTESI AGGIUNTIVA ANTICIPAZIONE TFR

Come condizione di miglior favore e ad integrazione di quanto previsto dalla legge, l'Azienda riconosce ai propri dipendenti il diritto alla richiesta di anticipo del TFR anche per spese relative a lavori di ristrutturazione inerenti la prima abitazione.

PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI (PIR)

Per quanto attiene la Divisione Supermercati (Punti vendita ad insegna GS ed Iperstore), Sedi e Depositi, la maturazione del differenziale dei permessi rispetto al CCNL viene estesa con gradualità triennale, in ragione di 1/3 dell'ammontare complessivo ogni 12 mesi, e decorrenza dal 1° gennaio 2004.
Tale estensione vale anche per il personale neo assunto.

Per quanto attiene alla Divisione Ipermercati, viene confermata la situazione esistente con riferimento al singolo punto di vendita, anche per i neo assunti.
Per le nuove aperture verrà applicato il trattamento previsto dal CCNL.

Per la Divisione Ingrosso, sarà applicato il trattamento previsto dal CCNL.

PAUSE

Le parti convengono sull'obbligatorietà della timbratura delle pause retribuite effettuate durante l'orario di lavoro.
Le stesse, ferme restando le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da specifici accordi, vengono quantificate come segue:

- collaboratori Full Time con turno continuato 15 minuti

- collaboratori Full Time con turno spezzato 10 + 10 minuti

- collaboratori Part Time con orario di lavoro contrattuale
pari o superiore alle 4 ore giornaliere 10 minuti

INDENNITA' SPECIALISTI

In relazione all'indennità specialisti, l'erogazione si prevede alle condizioni che seguono:
per quanto attiene la Divisione Supermercati (Punti vendita GS ed Iperstore), le indennità specialisti vengono confermate ed estese.
La maturazione delle predette indennità, per le unità esistenti e per le nuove aperture, decorre dalla stipula del presente contratto integrativo e con le seguenti gradualità:
corresponsione dell'indennità in ragione di 1/3 del suo ammontare ogni 12 mesi.

Per quanto riguarda la Divisione Ipermercati ed il Canale Prossimità la predetta indennità viene confermata alle condizioni vigenti limitatamente ai Punti di Vendita nei quali esiste attualmente.

TESSERE SANITARIE

L'Azienda provvederà al rimborso delle spese eventualmente sostenute per il rinnovo delle tessere sanitarie, dietro presentazione dei relativi giustificativi.
L'Azienda riconoscerà, altresì, a titolo di permesso retribuito, il tempo strettamente necessario per gli adempimenti di cui al comma precedente.

LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Ferme restando le condizioni di miglior favore, per quanto attiene il trattamento economico previsto per le domeniche e le festività comprese nel periodo natalizio (1 dicembre- 6 gennaio), si concorda di applicare per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, compresi CFL e Apprendisti una maggiorazione pari al 130%, comprensiva di quella prevista dal CCNL, della retribuzione globale di fatto.
Per tutte le altre festività si concorda il mantenimento delle condizioni in essere nei singoli punti vendita/sedi.
Per le nuove aperture, le Parti si incontreranno a livello territoriale con l'obiettivo di definire il regime da adottare riguardo al lavoro domenicale e festivo, scegliendo alternativamente tra la maggiorazione del 130% esclusivamente per il lavoro domenicale e festivo del periodo natalizio (1 dicembre- 6 gennaio) o l'applicazione della tabella di seguito riportata.
Lo stesso meccanismo d'incentivazione potrà interessare anche singoli Punti di Vendita compresi nel territorio nel quale verranno realizzate le intese.
Nel mese successivo al raggiungimento della soglia minima prevista per ogni

scaglione verrà erogato il Premio relativo o la differenza rispetto allo scaglione precedente.

Numero domeniche e festivi lavorati	Premio Lordo (Euro)
Da 0 – 3	CCNL
Da 4 – 7	60
Da 8 – 11	100
Da 12 – 15	200
Da 16 – 19	350
Da 20 – 23	500
Da 24 compreso	800

Per i Negozi di Prossimità resta in vigore il meccanismo previsto dal CIA del 31 ottobre 2000 e successive modificazioni che sarà esteso a tutti i Punti di Vendita esistenti.

CONGEDI PARENTALI

Con riferimento all'art. 9 della Legge 8.3.2000, n. 53, le Parti convengono che i neo-genitori con contratto a tempo pieno ed indeterminato potranno richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 30 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa, che non potrà superare il 60 % delle ore settimanali.

PASSAGGI TRA DIVISIONI/ CANALI/ PUNTI VENDITA/ SEDI/ DEPOSITI

In caso di passaggio da una Divisione/Canale/PdV/Sede /Deposito ad altra Divisione/ Canale/PdV/ Sede /Deposito, fermo restando il mantenimento del valore corrispondente alla retribuzione mensile fissa lorda precedente, ad esclusione delle ore straordinarie e/o di extraorario e/o dei Premi variabili mensili/annuali che non verranno considerati, verrà applicata la struttura retributiva della Divisione/ Canale/PdV/Sede /Deposito accipiente dando eventualmente luogo agli assorbimenti non soltanto dei Premi Fissi di cui alla Divisione/ Canale/PdV/Sede /Deposito di provenienza, ma anche di altre voci di cedolino assorbibili in questa evenienza.
Eventuali differenze positive confluiranno in una voce retributiva cui potrà essere a 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.
Per quanto attiene, infine, la parte normativa si farà riferimento, in caso di trasferimento, solo ed unicamente a quella della Divisione/ Canale/PdV/Sede

/Deposito accipiente, cessando quindi conseguentemente il diritto al trattamento normativo proprio della realtà di provenienza.

SALARIO FISSO

Viene istituito il Premio Aziendale Fisso Unificato (PAFU); tale Premio viene fissato in 680 Euro lordi annui (al 4° livello e riparametrato come da tabella), suddiviso in 14 mensilità e valido ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge.
Al personale con contratto Part-Time verranno riconosciute quote proporzionali all'orario di lavoro previsto nel contratto di assunzione e/o successive variazioni concordate.
Il PAFU verrà riconosciuto secondo le seguenti modalità:

<u>Personale in forza al quale attualmente non si applica il Premio Aziendale di Produzione Fisso mensile di cui al CIA '97 del Gruppo GS SpA</u>

Per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo il PAFU, che, fermo restando la corresponsione del Terzo Elemento Provinciale, deve intendersi comprensivo degli importi derivanti dal contratto integrativo della Provincia di Torino del 13 novembre 1970, maturerà nell'arco di quattro anni con la seguente progressione:

· 20% all'entrata in vigore del presente CIA;
· 40% decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore del presente CIA;
· 60% decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente CIA;
· 100% decorsi 36 mesi dall'entrata in vigore del presente CIA;

<u>Personale in forza interessato alla corresponsione del Premio Aziendale Fisso/Nuova ISE di cui al CIA '97 del Gruppo GS SpA e personale ex Gruppo G che percepiva già un Premio Aziendale Fisso o Assegno *ad personam* riconosciuto in fase di trasferimento dalle Società dell'ex Gruppo G alle società ad insegna Continente:</u>

l'importo di tale premio viene stabilito in Euro 680 lordi annui (al 4° livello e riparametrato come da tabella), suddiviso in 14 mensilità e valido ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le differenze tra il Premio Aziendale Fisso/ Nuova ISE stabilito dal CIA'97 del Gruppo GS SpA, i premi denominati Premio Aziendale, Premio Aziendale Fisso, Premio Aziendale Fisso Individuale, Superminimo Individuale(sostitutivo del Premio Aziendale Fisso – Ex Gruppo G-), Assegno *ad Personam*(per il personale ex Gruppo G trasferito alle società dell'ex insegna Continente), integrati di Euro 183 lordi annui (al 4° livello e riparametrato come da tabella), ed il PAFU verranno erogate a titolo di "Assegno Personale Non Assorbibile".
Tali differenze verranno erogate il 50% all'atto della firma del presente contratto ed il restante 50% decorsi 12 mesi e saranno valide ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

<u>Personale in forza interessato alla corresponsione del Premio Fisso di cui al CIA</u>

SSC:

l'importo di tale premio viene innalzato sino all'importo definito dal nuovo PAFU, ovvero 680 Euro lordi annui(al 4° livello e riparametrato come da tabella). L'incremento tra il PAFU ed il Premio Fisso derivante dal CIA SSC, verrà erogato il 50% all'atto della firma del presente contratto ed il restante 50% decorsi 12 mesi. Tale incremento è valido ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Personale in forza interessato alla corresponsione del Premio Fisso riferito all'ex insegna Supersconto

Per il solo personale al quale viene corrisposto un Premio Aziendale Fisso come sopra definito, la differenza eccedente l'importo del PAFU pari a 680 Euro lordi annui(al 4° livello e riparametrato come da tabella) sarà mantenuta ad personam e considerata non assorbibile.

Personale neo-assunto in tutti i Punti Vendita / Sedi

Per i nuovi assunti di tutti i Punti Vendita/Sedi, salvo quanto espressamente previsto per specifici perimetri, a far data dalla sottoscrizione del presente CIA, il PAFU, che, fermo restando la corresponsione del Terzo Elemento Provinciale, deve intendersi comprensivo degli importi derivanti dal contratto integrativo della Provincia di Torino del 13 novembre 1970, viene fissato in 680 Euro lordi annui e maturerà nell'arco di un quadriennio con la seguente progressione:

· 20% decorsi 36 mesi dalla data di assunzione;
· 100% decorsi 48 mesi dalla data di assunzione.

Voci di cedolino soppresse

Con l'introduzione del Premio Aziendale Fisso Unificato(PAFU) e la relativa applicazione, vengono soppresse le seguenti voci di cedolino derivanti dal Contratto Integrativo Aziendale GS 8.9.1997 e dal Contratto Integrativo Aziendale SSC del 14 ottobre 1996:

- Premio Aziendale
- Premio Aziendale Fisso
- Premio Aziendale Fisso Individuale
- Premio Aziendale Ex-Euro
- Nuova ISE
- Superminimo Individuale(sostitutivo del Premio Aziendale Fisso – Ex Gruppo G- come da Accordo Provinciale di Torino del 13 novembre 1970)
- Assegno *ad personam*(per il personale ex Gruppo G trasferito alle società dell'ex insegna Continente, come da Accordo Provinciale di Torino del 13 novembre 1970)

Apertura di nuovi punti di vendita

In relazione alla decisione dell'apertura di nuovi punti di vendita le Parti si incontreranno a livello locale prima dell'apertura stessa ed almeno una volta all'anno per esaminare la situazione economica del Punto di Vendita anche in riferimento alla redditività dell'impianto.

A livello locale saranno concordati i tempi e le modalità dell'introduzione del Premio Aziendale Fisso Unificato e del Salario Variabile il cui meccanismo inizierà a decorrere in ogni caso non prima del 48° mese dall'apertura, e comunque a seguito di una valutazione congiunta che tenga in considerazione i seguenti elementi:

· Andamento Cifra d'Affari;
· Redditività del Punto Vendita, anche rispetto alla media della Divisione;
· Trend di raggiungimento degli obiettivi relativi al Punto Vendita;
· Andamento della quota di mercato
· Produttività
· Indicatori di soddisfazione del cliente.

Ex MAR S.p.A.

In considerazione delle particolarità economiche e territoriali della summenzionata Azienda, le Parti concordano che, ferme restando le quantità definite rispettivamente per retribuzione fissa e variabile nel presente contratto integrativo, le gradualità di maturazione degli importi verranno definite nel corso di appositi incontri da tenersi a livello locale.
Gli accordi che ne deriveranno verranno recepiti nel presente contratto, divenendone parte integrante.
Per ciò che riguarda la Parte Normativa, si concorda l'applicazione con la decorrenza del presente Contratto Integrativo.

SUMAR S.p.A.

Gli Ipermercati SUMAR di Portogruaro e Lucca sono considerati nuove aperture agli effetti dell'applicazione delle parti relative al salario fisso ed al salario variabile, ferme restando le condizioni di miglior favore in essere.
Per quanto riguarda l'Ipermercato di Portogruaro, fermo restando quanto previsto dal presente CIA in materia di salario fisso, relativamente al salario variabile si concorda che le Parti s'incontreranno con cadenza annuale a livello locale per decidere circa l'eventuale proroga dell'Accordo sottoscritto in data 9.12.2002.
Per ciò che riguarda la Parte Normativa, si concorda l'applicazione con la decorrenza del presente Contratto Integrativo.

ex Gruppo AL-DIS

I Punti di Vendita riconducibili al Gruppo Al-Dis e precisamente delle società ALIMAC SRL, ALIMENTARI OGLIO SRL, ALMIR SRL, ARENA SRL, CEALCA SRL, DECAM SRL, DIALBA SRL, FAENZA SRL, FIAMMA SRL, LAGOSTA SRL, SAM ALIMENTARI SRL e SODECA SRL sono considerati nuove aperture agli effetti dell'applicazione delle parti relative al salario fisso ed al salario variabile.
Per ciò che riguarda la Parte Normativa, si concorda l'applicazione con la decorrenza del presente Contratto Integrativo.

SALARIO E PRODUTTIVITA'

Criteri generali

All'interno del presente Accordo:

L'inflazione da utilizzare per il confronto dei dati è quella generale pubblicata dall'ISTAT.

I **fatturati** si intendono depurati del tasso di inflazione generale medio annuo intervenuto tra l'anno considerato e l'anno precedente.

Per **parità** si intende che vengono esclusi i fatturati e gli organici dei Punti di Vendita 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.

La **corresponsione del premio** avverrà nel mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio e comunque non oltre il 30/6 di ciascun anno, 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 alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Per **budget** si intende la serie di risultati che l'Azienda, all'inizio di ogni anno, prevede di raggiungere, nel corso dell'esercizio commerciale, rispetto alle singole voci di conto economico.

Nel corso di un apposito incontro da tenersi annualmente entro il primo quadrimestre di ogni anno, verranno indicati alle Organizzazioni Sindacali i riferimenti utili per un'adeguata informazione sulla determinazione dei parametri di retribuzione variabile legati a questo indicatore, vale a dire a Cifra d'Affari ed EBITDA espressi in variazioni percentuali rispetto all'anno precedente.

Per **cifra d'affari o vendite lorde** s'intende il valore dei corrispettivi alle casse relativi alla merce venduta.

Per **EBITDA** (Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation) si intende il risultato prima di interessi, tasse, accantonamenti e ammortamenti.

I calcoli relativi ai due parametri di budget riferiti a Cifra d'Affari o Vendite Lorde ed EBITDA si riferiscono ai Punti Vendita diretti.

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 lordo IVA

dell'anno considerato per le ore lavorate nell'anno stesso.

Per **costo del lavoro** si intende il totale dei costi sostenuti dall'Azienda a tale titolo.

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

Per **legame alla presenza**, criterio cui sono legati parte dei meccanismi di retribuzione variabile previsti dal presente CIA e rispettivamente due su quattro per i Supermercati, gli Ipermercati ed i Punti di Vendita dell'Ingrosso e della Prossimità, ed il 50% del premio spettante a Sedi e Depositi, s'intende che l'erogazione dei rispettivi premi viene riproporzionata all'effettiva presenza fatta registrare dal singolo lavoratore nel corso dell'anno cui l'erogazione si riferisce.
In particolare si conviene che unicamente i premi variabili di seguito elencati saranno correlati alla presenza:

- Per i Supermercati quello legato al fatturato per ora lavorata sia in termini di posizionamento che di miglioramento;

- Per i Depositi e per le Sedi il 50% del premio spettante;

- Per gli Ipermercati il 50% del premio spettante riferito all'Incidenza del Costo del Lavoro sia in termini di posizionamento che di miglioramento.

- Per l'Ingrosso quello legato al fatturato per ora lavorata sia in termini di posizionamento che di miglioramento

- Per la Prossimità quello legato al fatturato per ora lavorata in termini di Posizionamento e quello legato al Miglioramento di fatturato di PdV

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, anche se anticipata,
giorni di malattia oltre il 20° consecutivo.

Ai fini del riproporzionamento del premio viene effettuato il seguente calcolo: totale dei due premi considerati (SM, Ipermercati, Ingrosso, Prossimità) o 50% totale premi (Sedi, Depositi) : 2016 = quota oraria di riproporzionamento.

Per **posizionamento del Supermercato** si intende la collocazione del Punto di Vendita per l'anno considerato in termini di risultato di produttività (fatturato per ora lavorata), rispetto alla media aritmetica di riferimento espressa dal totale dei Punti di Vendita.
La media di riferimento sarà quella espressa dai Punti di Vendita nell'anno precedente a quello di riferimento.
Per il parametro "fatturato per ora lavorata" si procederà perciò a deflazionare il fatturato dell'anno considerato rispetto all'anno precedente per un suo corretto

confronto 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 **posizionamento dell'Ipermercato** si intende la collocazione del Punto di Vendita in termini di incidenza del suo costo del lavoro sul fatturato netto IVA per l'anno in corso, rispetto alle scale predeterminate.

Per **posizionamento del Negozio di Prossimità** si intende la collocazione del Punto di Vendita in un cluster, per l'anno considerato in termini di risultato di produttività (fatturato per ora lavorata). Ciascun mercato appartiene ad una classe (A e B) in base alla presenza o meno della totalità dei Reparti Freschi Serviti e la graduatoria per determinare il cluster di appartenenza del Punto di Vendita è divisa per le due classi.
Il sistema preveda la determinazione di otto cluster in base ad una graduatoria ottenuta dividendo il fatturato netto del totale dei Punti di Vendita per il totale delle ore lavorate.
Il risultato ottenuto rappresenta la media aritmetica di riferimento come fatturato per ora lavorata, rispetto alla quale vanno messi a confronto i fatturati per ora lavorata di ciascun mercato nell'anno in corso, al fine di determinare il gruppo con produttività superiore alla media e il gruppo inferiore. Per ciascun gruppo si determina la media aritmetica della produttività e si procede alla divisone dei mercati tra superiori ed inferiori rispetto a tale media. All'interno dei 4 gruppi di mercati così individuati si procede ad un'ultima divisione, con la determinazione di 8 gruppi. A ciascun mercato è abbinato un cluster sulla base del gruppo in cui si è collocato. L'appartenenza ad uno degli 8 cluster determina il premo, ad esclusione degli ultimi due.

Per **miglioramento** si intende l'incremento del risultato prodotto dal singolo Ipermercato, Supermercato, Ingrosso o Negozio di Prossimità nell'anno considerato rispetto all'anno precedente.

I **premi variabili** non sono riparametrati e quindi si intendono uguali per tutti i livelli. Tutti gli importi previsti, si intendono riferiti a personale a Tempo Pieno e saranno quindi riproporzionati secondo le percentuali di impiego.

PREMIO VARIABILE

Al realizzarsi delle condizioni previste nei capitoli che trattano i parametri specifici di retribuzione variabile, matureranno i seguenti importi lordi massimi riferiti al personale Full Time:
- Personale già interessato alla corresponsione di Premio variabile (di cui al CIA GS del 1997 ed SSC del 1996):

2003	2004	2005	2006	2007
Euro 930	Euro 1.060	Euro 1.200	Euro 1.200	Euro1.200

- Personale in forza ed escluso dalla corresponsione di premi variabili:

2003	2004	2005	2006	2007
Euro 400	Euro 800	Euro 1.200	Euro1.200	Euro1.200

- Personale neo assunto:

per il personale neo-assunto il diritto all'erogazione del Premio Variabile inizierà a maturare dopo 24 mesi dalla data di assunzione.
Per la determinazione degli importi massimi erogabili si farà riferimento a quanto previsto nel relativo anno di maturazione nel singolo luogo di lavoro.
Le Parti concordano che i nuovi parametri di seguito indicati troveranno applicazione a partire dall'erogazione dei Premi relativi ai risultati dell'anno 2003.
Le Parti concordano, inoltre, che si incontreranno entro il 30 giugno 2005 per una valutazione congiunta sull'andamento dei parametri del Salario Variabile e sulle conseguenti determinazioni.

DIVISIONE SUPERMERCATI

Quote retributive per obiettivi di Divisione

Le Parti convengono sull'istituzione di parametri finalizzati a misurare incrementi di redditività/risultato riferiti agli obiettivi recepiti nel budget annuale della Divisione.
All'avvicinamento, al raggiungimento o al superamento dei suddetti parametri, sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate.
A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri:

CIFRA D'AFFARI o VENDITE LORDE;

EBITDA.

La definizione dei due suddetti parametri è contenuta nel capitolo "Criteri generali".

I risultati raggiunti dalla Divisione nel corso dell'anno considerato verranno ordinati in una matrice che recherà in ascissa le percentuali di effettiva realizzazione della cifra d'affari e in ordinata le percentuali di effettiva realizzazione dell'EBITDA. Dall'incrocio delle percentuali di realizzazione dei parametri considerati, verrà a determinarsi la percentuale da erogare rispetto all'importo massimo.

Resta inteso che per ciascuno dei due indicatori, percentuali di raggiungimento dei valori previsti a budget inferiori al 96% non daranno luogo a quote di premio.
Il dettaglio delle varie combinazioni che danno luogo ad erogazioni di quote di retribuzione variabile è illustrato nella tabella n. …

Resta altresì inteso che per la Divisione Supermercati gli importi erogabili attraverso questo parametro non potranno superare il 25% della cifra massima erogabile, nei singoli anni, a titolo di retribuzione variabile.

Quote retributive per obiettivi di SM

Il sistema di retribuzione variabile prevede che ogni Punto di Vendita si confronti con se

stesso, paragonando i risultati conseguiti nell'anno considerato con quelli realizzati nel corso dell'anno precedente.

Al personale del Punto di Vendita considerato verranno riconosciute quote di salario legate a:

fatturato;

produttività (fatturato per ora lavorata).

Per quanto riguarda la produttività, verrà preso in esame sia il posizionamento espresso dal Punto di Vendita nell'anno considerato, sia il suo miglioramento rispetto all'anno precedente.

A titolo esemplificativo, per una miglior comprensione del concetto di produttività si rinvia all'allegato (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 … … … .

Anche a questo parametro viene legata una quota non superiore al 25% della retribuzione variabile per ciascun anno considerato.

PRODUTTIVITA' (FATTURATO PER ORA LAVORATA)

Vengono utilizzati, al fine di determinare l'ammontare dell'erogazione economica, il posizionamento e il miglioramento realizzato in termini di fatturato per ora lavorata dal singolo Supermercato.

Posizionamento: per determinare il posizionamento del singolo Punto di Vendita occorre calcolare la media del fatturato per ora lavorata espressa dalla Divisione nell'anno in corso e quindi verificare come la produttività dal Punto di Vendita si colloca rispetto a quella media.
La media di Divisione si ottiene dividendo il fatturato del totale dei Punti di Vendita rientranti nella parità per il totale delle ore lavorate negli stessi.
A seconda del risultato prodotto dal Punto di Vendita rispetto al risultato della media come sopra determinata, verranno erogate le quote previste nelle allegate tabelle n°. … .
Saranno premiati i risultati pari almeno al –5% della media di riferimento.

Miglioramento: il risultato di fatturato per ora lavorata del singolo Punto di Vendita 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 nelle allegate tabelle n°. … .

Per ognuno di questi due indicatori, potrà venire erogata una quota di retribuzione variabile non superiore al 25% della quota massima determinata per ogni anno di applicazione.

Quote retributive per SEDI E Depositl

Si conviene che, ai fini della valorizzazione della retribuzione variabile per il personale che opera presso le Sedi ed i Depositi venga corrisposto un importo così determinato: ammontare totale di tutti i premi variabili di cui al presente CIA corrisposti nel Gruppo, al lordo delle eventuali detrazioni per assenze, suddiviso per l'organico interessato alle suddette risultanze economiche.

Il 50% spettante a livello individuale verrà rapportato alla presenza, secondo i criteri utilizzati per Ipermercati, Supermercati e Ingrosso.

<u>divisione ipermercati</u>

Quote retributive per obiettivi di Ipermercato

Le Parti convengono sull'istituzione di parametri finalizzati a misurare incrementi di redditività/risultato riferiti agli obiettivi recepiti nel budget annuale del singolo Ipermercato. All'avvicinamento, al raggiungimento o al superamento dei suddetti parametri, sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate.
A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri:

CIFRA D'AFFARI o VENDITE LORDE;

EBITDA.

La definizione dei due suddetti parametri è contenuta nel capitolo "Criteri generali".

I risultati raggiunti dal singolo Ipermercato nel corso dell'anno considerato verranno ordinati in una matrice che recherà in ascissa le percentuali di effettiva realizzazione della cifra d'affari e in ordinata le percentuali di effettiva realizzazione dell'EBITDA. Dall'incrocio delle percentuali di realizzazione dei parametri considerati, verrà a determinarsi la percentuale da erogare rispetto all'importo massimo.

Resta inteso che per questo indicatore le percentuali di raggiungimento dei valori previsti a budget inferiori al 96% non daranno luogo a quote di premio.
Il dettaglio delle varie combinazioni che danno luogo ad erogazioni di quote di retribuzione variabile è illustrato nella tabella n. …

Resta altresì inteso che per, la Divisione Ipermercati, gli importi erogabili attraverso questo parametro non potranno superare il 50% della cifra massima erogabile, nei singoli anni, a titolo di retribuzione variabile.

Quote retributive legate alla produttività

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, sia il posizionamento dell'Ipermercato nell'anno considerato sia il miglioramento che l'Ipermercato avrà ottenuto rispetto all'anno precedente.

Posizionamento: per determinare il posizionamento occorre innanzitutto calcolare la percentuale di incidenza del costo del lavoro sulle Vendite nette espressa dall'Ipermercato nell'anno considerato.
Quindi, a seconda della fascia di risultato in cui si andrà a collocare il singolo Ipermercato rispetto ai valori espressi nelle tabelle allegate, verranno erogate le quote previste.
Vengono riadeguate le fasce di posizionamento per Cluster (T1,T2,T3) per rendere conto delle differenze di taglia degli Ipermercati, che corrispondono a differenti incidenze medie del costo del lavoro sulle Vendite Nette.
In particolare si definisce:
Cluster T1: Ipermercati con superficie di vendita inferiore a 5000 mq
Cluster T2: Ipermercati con superficie di vendita uguale o superiore a 5000 mq ed inferiore a 9000 mq
Cluster T3: Ipermercati con superficie di vendita uguale o maggiore a 9000 mq.

Miglioramento: il risultato di incidenza del costo del lavoro sulle Vendite Nette dell'anno considerato di ogni singolo Ipermercato dovrà essere confrontato con il risultato dell'anno precedente. A seconda della fascia di risultato in cui si andrà a collocare il singolo Ipermercato rispetto ai valori espressi nelle tabelle allegate, verranno erogate le quote previste.

Nuovo sistema incentivante sperimentale per venditori del settore Elettrodomestici – TV-Hi-Fi – Telefonia – Informatica

Limitatamente alla Divisione Ipermercati, le Parti concordano di incontrarsi entro il 30 giugno 2004 per valutare l'introduzione di un meccanismo incentivante sperimentale alternativo a quello sopra definito che valorizzi i risultati di vendita dei collaboratori del suddetto settore.

CANALE INGROSSO

Quote retributive per obiettivi di Canale

Le Parti convengono sull'istituzione di parametri finalizzati a misurare incrementi di redditività/risultato riferiti agli obiettivi recepiti nel budget annuale del Canale.
All'avvicinamento, al raggiungimento o al superamento dei suddetti parametri, sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate.
A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri:

CIFRA D'AFFARI o VENDITE LORDE;

EBITDA.

La definizione dei due suddetti parametri è contenuta nel capitolo "Criteri generali".

I risultati raggiunti dal Canale nel corso dell'anno considerato verranno ordinati in una matrice che recherà in ascissa le percentuali di effettiva realizzazione della cifra d'affari e in ordinata le percentuali di effettiva realizzazione dell'EBITDA. Dall'incrocio delle percentuali di realizzazione dei parametri considerati, verrà a determinarsi la percentuale da erogare rispetto all'importo massimo.

Resta inteso che per ciascuno dei due indicatori, percentuali di raggiungimento dei valori previsti a budget inferiori al 96% non daranno luogo a quote di premio.
Il dettaglio delle varie combinazioni che danno luogo ad erogazioni di quote di retribuzione variabile è illustrato nella tabella n. …

Resta altresì inteso che per, il Canale Ingrosso , gli importi erogabili attraverso questo parametro non potranno superare il 25% della cifra massima erogabile, nei singoli anni, a titolo di retribuzione variabile.

Quote retributive per obiettivi di Punto di Vendita

- Gli stessi parametri con lo stesso meccanismo indicato per le quote retributive di Canale saranno utilizzati per calcolare le quote retributive per obiettivo di Punto di Vendita. Anche in questo caso gli importi erogabili che questo paramentro non potranno superare il 25% della cifra massima erogabile.

Quote retributive legate alla produttività

Il parametro preso in considerazione è riferito al singolo Punto di Vendita valutando:

Incidenza del costo del lavoro sulle Vendite Nette
L'incidenza del costo del lavoro è calcolata per ogni singolo P.d.V. ed è espressa da un numero percentuale derivante dal rapporto tra i valori assoluti del costo del lavoro (al numeratore) e delle vendite al netto dell'IVA (al denominatore) per l'anno di riferimento.

Il premio riconoscerà, secondo le tabelle allegate, sia il Posizionamento del P.d.V. nell'anno considerato sia il Miglioramento ottenuto rispetto all'anno precedente.

Posizionamento

Il parametro del Posizionamento si basa sull'incidenza del costo del lavoro. Ogni P.d.V. è assegnato ad un cluster da 1 a 3 in base alla percentuale di incidenza del costo del lavoro raggiunta nell'anno base (…) per il primo anno di applicazione e all'anno precedente per i

successivi.
All'interno di ogni cluster sono fissati 5 step, ai quali è associato un importo del premio stabilito per il posizionamento pari al 100% per lo step 1, fino al 25% per lo step 4. Lo step 5 non prevede alcuna erogazione (vedi tabella ….).

Miglioramento

Il parametro del Miglioramento si basa sull'incidenza del costo del lavoro raggiunta nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.
Il risultato raggiunto è misurato in base ad una scala progressiva della variazione di percentuale di incidenza, da un miglioramento di – 0,10% fino ad un incremento del costo pari a + 0,21%.
Il premo erogato è poi rapportato allo step raggiunto in base al parametro posizionamento. (vedi tabella b…..).

CANALE PROSSIMITA'

Quote retributive per obiettivi di Canale e di Regione

Le Parti convengono sull'istituzione di parametri finalizzati a misurare incrementi di redditività/risultato riferiti agli obiettivi recepiti nel budget annuale del Canale Mercati Diretti e della Regione. Le Regioni prese come riferimento attengono all'organizzazione della rete di vendita e non coincidono con le Regioni geografiche.

All'avvicinamento, al raggiungimento o al superamento dei suddetti parametri, sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate.
A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri:

CIFRA D'AFFARI o VENDITE LORDE;

EBITDA.

La definizione dei due suddetti parametri è contenuta nel capitolo "Criteri generali".

I risultati raggiunti dal Canale Negozi di Prossimità Diretti e dalle singole Regioni nel corso dell'anno considerato verranno ordinati in una matrice che recherà in ascissa le percentuali di effettiva realizzazione della cifra d'affari e in ordinata le percentuali di effettiva realizzazione dell'EBITDA. Dall'incrocio delle percentuali di realizzazione dei parametri considerati, verrà a determinarsi la percentuale da erogare rispetto all'importo massimo.

Resta inteso che per ciascuno dei due indicatori, percentuali di raggiungimento dei valori previsti a budget inferiori al 96% non daranno luogo a quote di premio.
Il dettaglio delle varie combinazioni che danno luogo ad erogazioni di quote di retribuzione variabile è illustrato nella tabella n. …

Resta altresì inteso che per, la Divisione Prossimità, gli importi erogabili attraverso questo parametro non potranno superare il 25% della cifra massima erogabile per l'obiettivo di Canale e del 25% per l'obiettivo di Regione, nei singoli anni, a titolo di retribuzione variabile.

Quote retributive per risultati di Mercato

Al personale del Punto di Vendita considerato verranno riconosciute quote di salario legate a:

PRODUTTIVITA' (FATTURATO PER ORA LAVORATA)

Per quanto riguarda la **produttività (fatturato per ora lavorata)** verrà preso in esame il posizionamento espresso dal Punto di Vendita nell'anno considerato, rispetto alla media del Canale. A questo parametro viene legata una quota non superiore al 25% della retribuzione variabile per ciascun anno considerato (vedi tabella … *prendere da "Presentazione"*).

FATTURATO (MIGLIORAMENTO SU ANNO PRECEDENTE)

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 … *…(prendere da "Presentazione")* … .

Il sistema di retribuzione variabile prevede che ogni Punto di Vendita si confronti con se stesso, paragonando i risultati conseguiti nell'anno considerato con quelli realizzati nel corso dell'anno precedente, rispetto al fatturato.

Anche a questo parametro viene legata una quota non superiore al 25% della retribuzione variabile per ciascun anno considerato.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, che verrà applicato a tutte le Società e Sedi di Lavoro del Gruppo, ovunque ubicate sul territorio nazionale (come definito nell'art. 1 "Ambito di applicazione"), esaurisce e, comunque, ricomprende in sé qualsiasi diversa contrattazione di 2° livello concernente Aziende del Terziario.
Per tutto quanto non è stato oggetto di regolamentazione nel presente CIA restano valide le condizioni di cui alle precedenti pattuizioni e/o accordi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati tra le parti contraenti il presente CIA e le loro articolazioni a livello decentrato.

ACCORDI ABROGATI

In riferimento a quanto convenuto dalle Parti nel presente Contratto Integrativo Aziendale a titolo di Salario Fisso e di Salario Variabile, l'Accordo del 25 /02/1999 "Sistema di riconoscimento del merito individuale" viene abrogato.
E' altresì abrogato l'Accordo 27/01/2000 contenente modifiche al predetto "Sistema di riconoscimento del premio individuale".

ACCORDI RECEPITI NEL CIA

Fanno parte integrante del presente Contratto Integrativo Aziendale gli Accordi sottoscritti dall'Azienda e dalle OO.SS. di seguito indicate:

- Accordo 25/02/1999 Procedure per la tutela della dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori in Azienda, con particolare riferimento alla regolamentazione dei casi di molestie sessuali.
- Accordo 19/05/1999 Punti Vendita vulnerati
- Accordo 29/07/1998 Attuazione del Decreto Legislativo 19/09/1994 n. 626 (numero rappresentanti – permessi retribuiti – riunioni periodiche). Accordo sulle agibilità sindacali (permessi sindacali e assemblee).
- Accordo 25/07/2003 Anticipo sulle competenze del Salario Variabile relative all'anno 2003.

DECORRENZA E DURATA

Tutte le Parti, unitarie ed inscindibili, di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale, sia economiche che normative, avranno decorrenza dal 1° gennaio 2004, fatta eccezione per le diverse decorrenze esplicitamente indicate.
Il presente Contratto Integrativo Aziendale scadrà il 31 dicembre 2007 e qualora non disdettato da una delle Parti Contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato e continuerà a produrre i propri effetti fino al suo rinnovo.