ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DI

CASTORAMA ITALIA S.p.A. e CASTORAMA REAL ESTATE S.r.l.

Il giorno 26 novembre 2007 in Bologna presso l'Associazione Commercianti di Bologna

Tra

La società CASTORAMA ITALIA S.p.A. e CASTORAMA REAL ESTATE S.r.l. rappresentate da Gianni MOSCATELLI, Sergio BANFI e Marco CROTTI

e

la FILCAMS-CGIL, rappresentata da Ramona CAMPARI e Elisa CAMELLINI

la FISASCAT-CISL, rappresentata da Pietro GIORDANO,

la UILTUCS-UIL, rappresentata da Antonio VARGIU

assistiti dalle strutture e dai rappresentanti sindacali

dopo la ratifica da parte delle assemblee dei lavoratori si stipulala il presente Accordo per il rinnovo dell'Integrativo aziendale per i dipendenti delle società CASTORAMA ITALIA S.p.A. e CASTORAMA REAL ESTATE S.r.l.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle parti stipulanti

Art. 1 - VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo aziendale sarà applicato nella sede della Società Castorama Italia S.p.A., nei punti vendita presenti e futuri da essa gestiti, nonché nella sede della società Castorama Real Estate S.r.l. con le modalità e con le tempistiche indicate nel presente accordo.

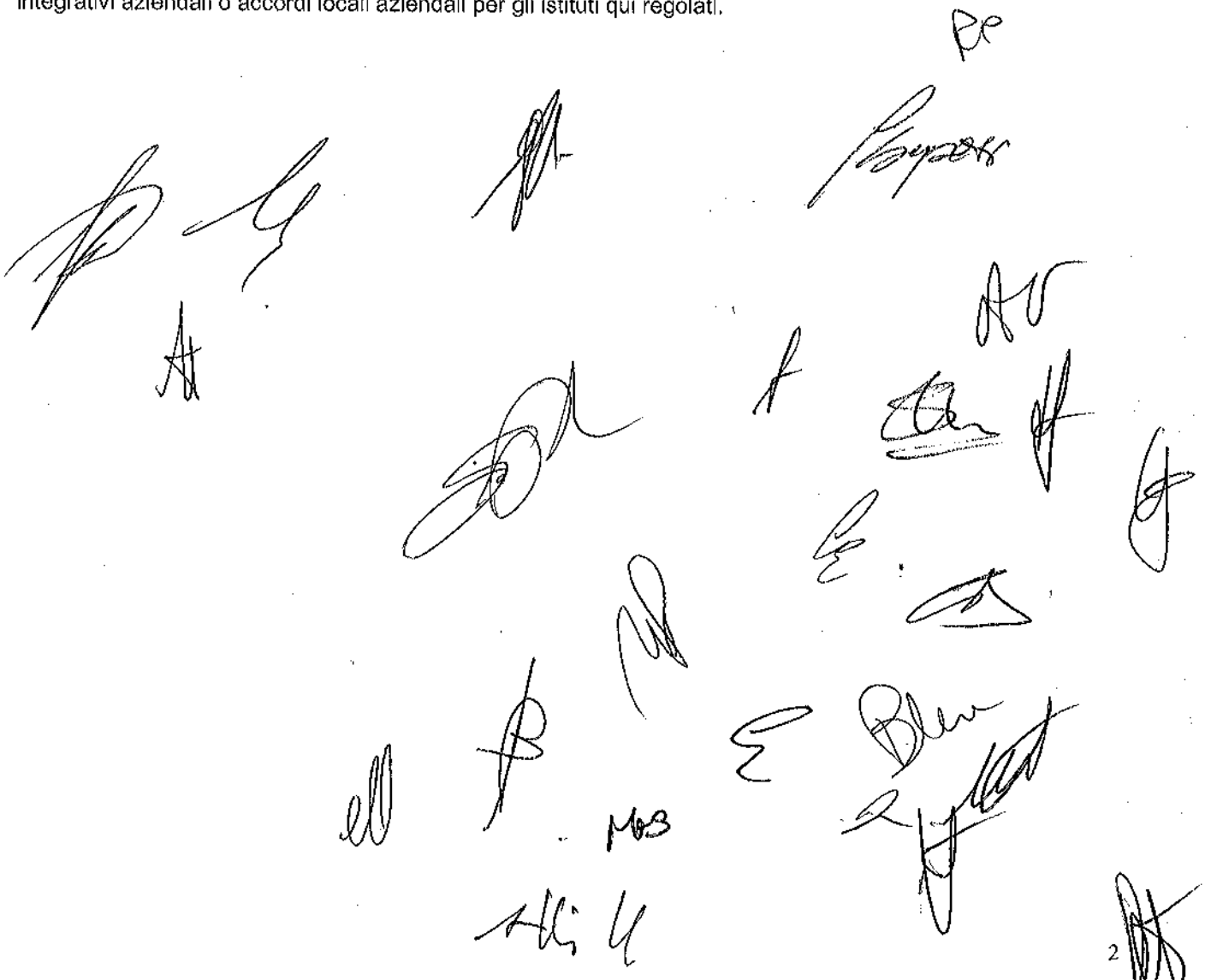
Castorama Italia S.p.A. si propone di esercitare il ruolo di leader sul mercato italiano del bricolage, utilizzando il Know-how derivante dall'esperienza internazionale del Gruppo Kingfisher e la conoscenza del mercato italiano acquisita nel corso dei 19 anni di presenza sul territorio nazionale.

Altro elemento di forza della società è l'esperienza maturata in diversi *format* di punto vendita:

- grandi superfici (orientativamente da 6.000 a 8000 mq. denominate warehouse) con un'offerta di prodotti ampia e profonda (circa 40 - 50 mila referenze), dedicata a clienti esperti e semi-professionisti, per rispondere a bisogni relativi alla costruzione, manutenzione ed abbellimento della casa e del giardino, con una forte componente di vendita assistita e servizi complementari;

- medie superfici (orientativamente da 3.500 a 4000 mq e, denominate medium box o miniwarehouse quest'ultimo più decorativo), con un assortimento di prodotti meno profondo (circa 25 – 30 mila referenze) dedicati ad una clientela iniziata al bricolage ed a clienti esperti per rispondere a bisogni relativi alla costruzione, manutenzione ed abbellimento della casa e del giardino. L'offerta ha una impostazione maggiormente orientata al libero servizio rispetto al formato warehouse.

Le parti convengono che il presente accordo novella ed assorbe quanto previsto dai precedenti contratti integrativi aziendali o accordi locali aziendali per gli istituti qui regolati.



ART. 2 - RESPONSABILITA' SOCIALE

Il Gruppo Kingfisher, di cui Castorama Italia S.p.A. fa parte, da sempre crede che lo sviluppo aziendale debba accompagnarsi al rispetto dei diritti delle persone e delle comunità con cui entra in contatto a livello economico, sociale ed ambientale. Allo scopo il Gruppo Kingfisher, conseguentemente anche Castorama Italia, si impegna ad essere una azienda responsabile ed assicura che le proprie azioni siano socialmente ed ambientalmente sostenibili nel lungo periodo.

La visione delle società del Gruppo Kingfisher è quella di inserire la Responsabilità Sociale al centro del proprio business. Questo comporta non solamente tenere in considerazione i bisogni dei suoi clienti ed azionisti, ma anche quello dei suoi collaboratori, delle persone che realizzano i prodotti che vengono venduti e delle comunità con le quali entra in contatto.

L'impegno del Gruppo Kingfisher e, quindi di Castorama Italia, in materia di responsabilità sociale si articola in iniziative che riguardano:

- la tutela delle condizioni di lavoro, la sicurezza dell'integrità fisica dei propri dipendenti: allo scopo Castorama Italia S.p.A. s'impegna all'osservanza delle disposizioni normative vigenti e ed al rispetto di quanto previsto dal codice di condotta 2006 del Gruppo Kingfisher nella parte riguardante i dipendenti (all. 1 Employees, all. n. 2 punti nn. 10 e 11);

- la tutela delle condizioni di lavoro, la sicurezza dell'integrità fisica dei dipendenti e collaboratori dei partners commerciali e fornitori così come previsto dal codice di condotta del Gruppo Kingfisher relativo alle condizioni di lavoro nelle fabbriche (all. n. 3, all. n. 2 punto n. 10);

- la garanzia della commercializzazione di prodotti sicuri in ossequio alle disposizioni legislative nazionali vigenti;

- la riduzione dell'impatto ambientale connessa allo smaltimento differenziato degli imballaggi in osservanza delle previsioni contenute nel documento del Gruppo Kingfisher relativo alla politica in materia di responsabilità sociale (all. 2 punti nn. 6, 7 e 9);

- aiuti umanitari così come previsto dalla policy del Gruppo Kingfisher in materia di beneficenza (all. 4);

- acquisto di materiali legnosi nel rispetto della prescrizioni contenute sia nel documento del Gruppo Kingfisher, relativo alla politica in materia di responsabilità sociale, (all. 2 punto n. 3) sia nella policy relativa agli standard per l'acquisto di legno (all. n. 5).

Viene istituita una commissione paritetica di 6 componenti complessivi (3 RSU/RSA e OO.SS.LL. e 3 azienda) per l'esame di progetti congiunti relativi all'applicazione delle politiche del gruppo. La commissione si incontrerà una volta l'anno su richiesta di una delle parti anche al fine di promuovere piani e progetti formativi in relazione alle policy sopra indicate.

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI

Premessa

In un contesto di flessione dei consumi, di riorganizzazione dei processi e di nuova forte competizione l'azienda è impegnata nel produrre crescita durevole di risultati, attraverso la valorizzazione delle qualità personali dei collaboratori finalizzate alla soddisfazione della clientela attraverso elevate performance di servizio.

In tale contesto, le parti condividono la reciproca intenzione di valorizzare le relazioni sindacali; a tal fine, condividono che le stesse relazioni devono essere improntate alla ricerca congiunta di soluzioni in grado di garantire il necessario livello di competitività idonea a favorire l'azione di sviluppo dell'impresa, a sostenere l'occupazione e lo sviluppo professionale, nonché le esigenze dei lavoratori nel comune intento di consolidare la struttura della competitività dell'impresa in una logica concorrenziale ispirata a principi di lealtà.

Con riferimento a tale impostazione, le parti condividono l'obiettivo e l'interesse di consolidare e migliorare il complesso delle relazioni sindacali già in essere, istituendo un assetto di relazioni sindacali mirato alla individuazione dell'adeguato livello di interlocuzione per ogni articolazione aziendale e per le materie assegnate dal CCNL alla contrattazione aziendale.

In tale ambito, le parti convengono di favorire un sistema di relazioni sindacali improntato all'informazione ed al confronto finalizzato al raggiungimento di intese su materie demandate alla contrattazione collettiva. Resta salvo quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo.

Pertanto, tale sistema si sviluppa contemperando in modo bilanciato:

- il confronto a livello nazionale;
- le relazioni sindacali a livello di punto vendita.

In considerazione di quanto previsto dal Dl.gs. n. 25 del 5 febbraio 2007 si riafferma il carattere preventivo dell'informazione e della sua finalizzazione anche alle intese tra le parti ai vari livelli e per le materie previste successivamente.

Le stesse parti convengono e s'impegnano ad esaurire il confronto finalizzato al raggiungimento di intese ai vari livelli di contrattazione entro 30 giorni di calendario dal primo incontro avente ad oggetto una delle materia sopra indicate. Trascorso infruttuosamente tale termine, le parti convengono sulla possibilità di agire liberamente nel rispetto dei reciproci ruoli.

INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

Confronto annuale in base normativa CCNL vigente ex art. 1 secondo tempi e modalità contrattualmente previste.

Attiene a tale livello l'informazione ed il confronto finalizzato alle intese, così come previsto dall'art. 3 del presente accordo, con le Segreterie Nazionali delle OO.SS.LL. sulle seguenti tematiche:

- andamento economico aziendale (l'azienda invierà alle OO.SS.LL., copia del bilancio approvato, pubblicato e relativo ad esercizi chiusi);
- sviluppo e investimenti;

Attiene a tale livello l'informazione, il confronto finalizzato alle intese tra le parti, così come previsto dai commi 5 e 6 dell'art. 3 (premesse) del presente accordo.

- la politica occupazionale e le dinamiche qualitativa e quantitativa del mercato del lavoro e dell'utilizzo dell'apprendistato e dell'occupazione femminile con le possibili azioni positive come previsto dal CCNL vigente;
- le innovazioni tecnologiche;
- i piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- i processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
- appalti e terziarizzazione;
- informazione annuale del cui all'art 9 L, 125/91, nonché, nel mese di settembre di ogni anno, i dati relativi alla legge 125/'91 (riguardante le parti opportunità);
- prevenzione e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- la formazione e la riqualificazione professionale;
- premio di risultato;
- modelli di articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro;.

A tal fine, le parti si incontreranno, di norma entro il mese di marzo o su richiesta di una delle stesse parti.

INFORMAZIONE E RELAZIONI A LIVELLO DI PUNTO VENDITA e/o TERRITORIALI

In particolare a livello di punto vendita RSU/RSA e/o territoriali si procederà ad una informativa trimestrale sui seguenti argomenti:

1) andamento delle vendite;

2) carrello medio;

3) demarque;

4) andamento dei parametri definiti per il funzionamento del meccanismo di salario variabile;

Attiene anche a tale livello l'informazione ed il confronto finalizzato al raggiungimento d'intese tra le parti, così come previsto dall'art. 3 del presente accordo.

5) numero di ore di lavoro supplementare;

6) numero di ore di lavoro straordinario;

7) numero di ore di assenza;

8) informativa sui competitors limitrofi ed impatto sul punto vendita;

9) organico complessivo suddiviso per tipologie contrattuali;

10) distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei regimi d'orario turni, turni spezzati, fasce differenziate, eventuali forme di flessibilità di orario;

11) progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità;

12) ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche;

13) aperture domenicali e festive del pdv di cui all'art. 13 del presente accordo.

I dati relativi ai punti 1), 2) e 3) a livello nazionale verranno forniti in forma aggregata, attraverso il modello ivi allegato (Allegato n. 6), entro due mesi dalla scadenza del trimestre di riferimento. Tale tempistica è legata alla quotazione del titolo Kingfisher quotato alla borsa di Londra.

COMITATO AZIENDALE EUROPEO

Verificato che la Castorama Italia fa parte del gruppo Kingfisher che è interessata dalla normativa vigente (D. Lgs. n. 74 del 2/4/2002) sul Comitato aziendale europeo, in considerazione dell'avvenuta costituzione dello stesso, la Direzione Castorama Italia si impegna a rispettare le disposizioni definite in sede di regolamentazione del CAE Kingfisher, denominato Kingfisher European Forum.

DIRITTI SINDACALI

In aggiunta a quanto previsto dalle norme in essere, i permessi sindacali per le attività di coordinamento delle rappresentanze sindacali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, sono incrementati di 24 ore annue complessive per punto vendita.

Per le attività di coordinamento si riconferma integralmente quanto previsto dal Contratto integrativo del novembre 2002.

Le ore di permesso per le trattative convocate dalla Direzione non saranno conteggiate; inoltre le spese a piè di lista saranno a carico dell'azienda secondo le modalità stabilite dalle procedure aziendali.

L'azienda per l'esercizio dell'attività sindacale, metterà a disposizione, previo preavviso di almeno 24 ore, l'utilizzo della sala riunioni alla RSA/RSU e RLS, inoltre metterà a disposizione un armadietto (dotato di serratura) dove depositare materiale sindacale e/o relativo alla sicurezza.

L'azienda inoltre, dietro specifica richiesta, potrà autorizzare l'utilizzo del fax per comunicazioni sindacali e/o di materiale informativo pertinente i compiti della RSU/RSA o del RLS.

Monte ore: l'azienda si dichiara disponibile ad avviare un confronto, prima di effettuare un'eventuale trattenuta in caso di superamento dei permessi previsti dal vigente C.C.N.L. qualora si presentassero oggettive necessità tali da limitare l'attività sindacale.

Assemblee: Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL all'art. 30 in materia di Assemblea, di cui si conferma integralmente il contenuto, le parti concordano che la partecipazione alle assemblee dei lavoratori effettuate, fuori dal proprio normale orario di lavoro nei locali aziendali messi a disposizione, nell'ambito delle ore di assemblee retribuite, ex art. 30 CCNL, potranno essere, a scelta dei lavoratori, retribuite o recuperate.

Permessi sindacali: Le OOSSLL s'impegnano, in occasione della richiesta di permessi sindacali, a indicare nell'oggetto della richiesta se il permesso richiesto è retribuito, ai sensi dell'art. 23 del CCNL (art. 23 L. n. 300/1970), o ex art. 22, commi 3 o 4, del CCNL; ovvero se lo stesso non è retribuito ex art. 28 CCNL (art. 24 L. n. 300/1970).

Per il diritto previsto dall'art. 22 ai commi 3 e/o 4 le OOSSLL sono tenute a darne comunicazione scritta alla direzione del punto vendita nel termine previsto dall'art. 23, comma 5, CCNL.

ART. 4 - POLITICA OCCUPAZIONALE

Le parti concordano sullo sviluppo di una politica occupazionale che produca un rapporto equilibrato tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale; tra tempi indeterminati e tempi determinati e stagionali; tra apprendisti e lavoratori qualificati.

In occasione dell'apertura di nuovi punti vendita l'Azienda informerà preventivamente le OO.SS. territoriali. In tali ipotesi, le parti convengono sulla possibilità di avere un confronto a livello territoriale al fine di valutare anche l'opportunità di estendere a 24 mesi la fase di avvio di nuova attività così come previsto dall'art. 64 del CCNL del Terziario distribuzione e servizio.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 211 del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, la società si impegna:

- a richiedere alle aziende appaltatrici di servizi formale dichiarazione attestante l' Integrale rispetto delle disposizioni normative in materia di appalti;
- copia della predetta dichiarazione verrà fornita alle OOSSLL nazionali;
- ad esigere il rispetto di tutte le norme previdenziali attestato a mezzo documento di regolarità contributiva: DURC;
- a far rientrare nei contratti di appalto di servizi l'impegno delle imprese appaltatrici ad operare secondo modalità e ad utilizzare attrezzature e macchinari in regola con le vigenti norme antinfortunistiche e in materia di sicurezza del lavoro.

A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

ART. 5 CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Per la disciplina del contratto di apprendistato si rinvia a tutto quanto previsto dal CCNL vigente in materia di apprendistato, sezione 4, titolo I, capo II, artt. da 42 a 60.

L'azienda dichiara il proprio interesse a confermare il maggior numero possibile di lavoratori assunti con contratto di apprendistato, tenuto conto di quanto previsto dal CCNL vigente.

La direzione aziendale informerà il lavoratore sull'andamento del progetto formativo sei mesi antecedenti il termine di scadenza naturale statuito dal CCNL in base al livello di inquadramento contrattuale.

ART. 6 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO E STAGIONALE

In considerazione delle caratteristiche dell'attività svolta, potrà risultare necessario anche il ricorso al lavoro a termine di tipo stagionale. Allo scopo le parti si impegnano ad effettuare incontri finalizzati alle intese, così dall'art. 3 del presente accordo.

Nel corso dei predetti incontri sarà altresì possibile ricercare anche eventuali soluzioni alternative (tempo parziale ciclico o misto, flessibilità dell'orario annuo).

L'azienda si impegna a verificare la possibilità di far raggiungere almeno 78 giornate di lavoro (utili ai fini previdenziali) ad ogni lavoratore stagionale.

Nell'ipotesi di trasformazione del contratto a tempo determinato o stagionale in contratto a tempo indeterminato senza intervallo tra il contratto a tempo determinato o stagionale e il contratto a tempo indeterminato, l'anzianità aziendale inizierà a decorrere dal primo giorno lavorativo del contratto a tempo determinato o stagionale.

Dopo l'approvazione delle emanande disposizioni legislative le parti s'incontreranno per verificare la necessità di armonizzare le disposizioni contrattuali vigenti con la nuova disciplina di legge.

ART. 7 – CLASSIFICAZIONE INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

L'iter professionale e le modalità per il conseguimento del livello 4° super già previsto dalla contrattazione aziendale precedente saranno determinati dalla commissione paritetica sotto indicata. L'attuale regime di maturazione sarà conservato esclusivamente per i lavoratori già assunti alla data della sottoscrizione del presente accordo e per quelli che saranno assunti nei sei mesi successivi alla stessa.

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica ad hoc, composta di sei membri per parte, con lo scopo di acquisire informazioni finalizzata all'esame ed allo studio dei criteri di maturazione del livello 4S. All'uopo la stessa commissione elaborerà una proposta relativa all'iter formativo necessario nonché, i criteri di valutazione della professionalità connessa a tale livello.

La Commissione sarà composta da 1 componente per ogni Organizzazione Sindacale oltre alle Segreterie Nazionali e da 6 membri aziendali. La commissione potrà essere convocata a richiesta di una delle parti e con preavviso di almeno 30 giorni.

Nello svolgimento della propria attività, la commissione formulerà proposte in merito:

- ai profili professionali che rientrano nel percorso formativo;
- al contenuto del programma formativo (durata, argomenti, prova del raggiungimento professionalità connessa al Livello 4S.);
- al contenuto del test per il 4S, la metodologia di valutazione del test attraverso un criterio di punteggio.

Le proposte della commissione verranno presentate alle parti in occasione degli incontri previsti nell'ambito del sistema di Relazioni Sindacali istituito dal presente contratto al fine di stipulare una specifica intesa che costituirà parte integrante del presente accordo.

Viene richiamato e confermato quanto previsto al punto d) dell'accordo integrativo del 26 novembre 2002.

ART. 8 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'azienda fornirà, all'inizio di ogni anno alle Organizzazioni Sindacali nazionali o su loro richiesta, i programmi di formazione che tendano a migliorare il livello professionale degli occupati e, nel contempo, ad incrementare i livelli aziendali di competitività.

La consistenza della formazione erogata a tutti i componenti dell'Organizzazione, per favorire l'arricchimento della professionalità individuale, ivi compresa la formazione impartita per effettuare i corsi denominati casto-stage, comporta una programmazione delle attività didattiche indipendente dai differenti orari di lavoro individuali dei singoli partecipanti; ciò determina, in alcune circostanze, che la fruizione degli interventi formativi avvenga in periodi differenti da quelli compresi nell'orario individuale di lavoro. Pertanto, le ore di formazione, stante l'assenza di prestazione lavorativa, saranno comunque computate come ore ordinarie (né supplementari, né straordinarie) e come tali compensate.

Formazione continua For.Te. Le Parti individuano in For.Te. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) uno strumento cui far riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Azienda e OO.SS.LL. valuteranno le iniziative formative che, coerentemente con i "bisogni formativi" rilevati dall'azienda, corrispondono agli ambiti previsti dai criteri per l'attribuzione del finanziamenti For.Te. per concertarne i relativi programmi.

Per il trattamento economico relativo alle giornate formative si rinvia all'art. 21 del presente accordo.

ART. 9 - AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Le parti riconoscono l'importanza della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso una funzione preventiva e di conoscenza dei fattori di rischio determinati dallo svolgimento di ogni attività.

Si concorda, pertanto, di definire all'inizio di ogni anno il calendario delle riunioni periodiche e si effettueranno le verifiche del caso sui luoghi di lavoro al fine di constatare l'applicazione di quanto previsto in materia dal D.L. 626/94.

Verrà garantita la formazione di tutti i RLS attraverso la programmazione dei corsi di formazione, concordando con le OO.SS.LL. i contenuti e le modalità di partecipazione, così come previsto dalle norme di legge. A tali iniziative formative parteciperanno congiuntamente i vari RLS e i Rappresentanti Aziendali alla Sicurezza dei punti di vendita.

I Direttori dei negozi consentiranno un'adeguata partecipazione alle assemblee per l'elezione degli RLS (come previsto dalla normativa vigente e dal CCNL) e della loro frequenza ai corsi.

Al fine di un loro corretto utilizzo, per quanto riguarda i dispositivi individuali di protezione e gli indumenti di lavoro sarà garantita l'idoneità degli stessi ed i normali cambi, di norma una volta all'anno.

Le parti confermano che sono stati formalizzati sin dal 2003 corsi di formazione per i lavoratori addetti alla movimentazione delle merci con mezzi meccanici che prevedono una formazione teoriche ed una pratica.

In data 31/05/2007 è terminata la verifica delle attrezzature antinfortunistiche e dei DPI in dotazione al personale. All'uopo è prevista una visita dei negozi, che verrà monitorata da idonea documentazione, due volte all'anno. Tale visita viene effettuata dalla figura preposta alla sicurezza presso il punto vendita, con l'RLS in sua assenza dalle RSU/RSA e anche dal RSPP. Tale documentazione rimane a disposizione della RLS e in sua assenza della RSU/RSA presso la direzione del Punto Vendita.

Entro il mese di ottobre 2007 è previsto il lancio di una campagna di sensibilizzazione, informazione e formazione in materia di sicurezza del personale denominata "*Sicurezza day*". Tale iniziativa verrà ripetuta di norma annualmente.

Castorama Italia s'impegna ad effettuare un'analisi riguardo al l'adeguatezza numerica e qualitativa degli strumenti di lavoro quali: scale, muletti, traspallet. Durante la citata verifica verrà coinvolto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (in caso di assenza di quest'ultimo verranno coinvolte le RSA/RSU).

In considerazione della delega al Governo contenuta nella L. n. 123/07 e relativa al riordino della normativa in tema di sicurezza sul lavoro e alla emanazione entro 9 mesi dall'entrata in vigore della legge di uno o più decreti legislativi in materia, le parti concordano sull'opportunità di incontrarsi al fine di armonizzare le emanande disposizioni con quelle attualmente vigenti

ART. 10 - ASSICURAZIONE INTEGRATIVA INFORTUNI

La Castorama Italia S.p.A. ha stipulato un'assicurazione per gli infortuni extra-professionali a favore dei lavoratori con esclusione dei lavoratori a termine e/o stagionali.

Copia dell'estratto della polizza è a disposizione dei lavoratori presso la Segretaria del Direttore di ogni singolo negozio e verrà distribuita agli RSA/RSU e alle Federazioni nazionali firmatarie del presente accordo.

ART. 11- SCONTI

Viene confermato lo sconto ai dipendenti del **10%** con le modalità previste dalla procedura aziendale.

ART. 12 – PREVIDENZA INTEGRATIVA E ANTICIPAZIONI

Le parti nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione della previdenza integrativa FON.TE., si danno reciprocamente atto delle disponibilità a favorire soluzione atte allo scopo. In particolare si impegnano congiuntamente:

1. Definire un programma di assemblee convocate dalle OOSSLL territoriali stipulanti il presente accordo in tutti i negozi con orari tali da favorire la massima partecipazione dei lavoratori, fatto salvo quanto previsto dall'art. 30 CCNL e quanto previsto dal presente accordo in materia di "DIRITTI SINDACALI".

2. Raccogliere tempestivamente tutti i moduli e a trasmetterli al servizio amministrativo contestualmente al versamento di iscrizione e mensilmente a trasmettere tutti i moduli che perverranno successivamente e versare la relativa quota di iscrizione.

3. Ferme restando le vigenti norme di legge e di contratto in materia di destinazione del TFR, le parti riconoscono anche ai lavoratori, che hanno deciso di mantenere in azienda il TFR, di poter domandare l'anticipo per tutte le causali di legge, comprese le motivazioni statuite dall'art. 11, comma 7°, del Dlgs. N. 252/05, nelle percentuali ivi indicate. Viene prevista la possibilità di domandare l'anticipo del TFR anche al fine di fronteggiare le spese derivanti da interventi edilizi di ristrutturazione dell'abitazione principale di loro proprietà a condizione che i suddetti interventi soddisfino le condizioni per il riconoscimento dei benefici fiscali previsti dalle norme di legge vigenti.

ART. 13 - ORARIO DI LAVORO

Ferme restando le discipline normative, quelle previste dal CCNL vigente (art. 116 punto C CCNL) e successive, ivi compreso quanto previsto dall'accordo del 3 maggio 2005 che fa parte integrante del presente accordo, la direzione locale si impegna ad effettuare incontri finalizzati alle intese, così come previsto dall'art. 3 del presente accordo per le modifiche che dovessero rendersi necessarie per improrogabili esigenze tecnico-organizzative, e/o rilevanti necessità legate alla vendita. Altresì sarà oggetto di esame preventivo la necessità del ricorso a lavoro supplementare e/o straordinario nell'ambito di sistemi di flessibilità dell'orario su base annua, stabiliti dal CCNL, i cui criteri saranno definiti con le RSU e/o RSA e le OO.SS. territoriali in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4, comma 4 del Dl.gs 66/2003. Le parti concordano di estendere da 4 mesi a 12 mesi il periodo previsto dallo stesso art. 4, comma 3, ai soli fini dell'obbligo di comunicazione agli enti competenti.

Programmazione orario mensile Le tabelle relative all'orario di lavoro del mese a venire verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro e/o consegna al personale con cadenza mensile, di norma entro il 20 di ogni mese; eventuali variazioni, imputabili ad impreviste diminuzioni dell'organico del punto di vendita, e/o ad eventi eccezionali, verranno comunicate agli interessati tempestivamente.

Festività ex art. 136 CCNL cadente nel giorno di riposo

La presente novella e sostituisce eventuali accordi esistenti.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di festività, di cui si conferma integralmente il contenuto, le parti concordano che nell'ipotesi in cui l'orario di lavoro per il personale a tempo pieno si svolga su 5 giorni, in caso di coincidenza del riposo settimanale mobile, quindi del riposo non predeterminato in giorno fisso della settimana, con una della festività ex art. 136 CCNL si darà luogo alla riprogrammazione del riposo stesso. Nel caso di impossibilità di riprogrammazione del riposo per esigenze organizzative al lavoratore in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari ad 1/26 della retribuzione mensile ex art. 136 comma 6° CCNL a titolo di festività.

Le sopra indicate disposizioni non trovano applicazione ove il riposo cada alternativamente ma costantemente in due giornate consecutive (a mero titolo esemplificativo martedì e mercoledì), in tal caso il lavoratore svolgerà la prestazione lavorativa come da normale programmazione.

Pausa compresa nell'orario di lavoro

Viene riconfermata la possibilità di usufruire da parte di tutti i lavoratori di una pausa di 15 minuti, ricompresa nell'orario di lavoro, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative.

A livello di singolo reparto si definirà la fascia oraria in cui collocare l'effettuazione della pausa.

Tutte la pause sopra indicate saranno oggetto di timbratura secondo l'emananda procedura aziendale non appena il sistema di rilevazione presenze sarà attivato.

Apertura Punti Vendita nella giornata di domenica

Le parti concordano che l'orario di lavoro settimanale di 38 ore, così come previsto dall'art. 116, lettera c, del CCNL viene distribuito dal lunedì al sabato. Pertanto, le prestazioni lavorative eccedenti le 38 ore e/o quelle svolte la domenica sono ore di lavoro straordinario.

Le parti concordano che, fatta salva la volontarietà del dipendente, ed avuto riguardo alla norma di legge e contrattuali relativa al riposo settimanale, l'azienda potrà richiedere prestazioni di lavoro nelle domeniche programmate di apertura dei punti di vendita.

In ogni punto vendita, ad eccezione di quelli situati aree ad economia prevalentemente turistica e/o città d'arte (ex artt. 12, 13 D.lgs. 114 del 31 marzo 1998), si procederà entro il mese di gennaio di ogni anno, ad un incontro per definire la programmazione delle aperture domenicali, tenuto conto delle disposizioni delle Amministrazioni Locali. In tale occasione verranno definite le modalità organizzative di turnazione dei dipendenti disponibili con riferimento alla presenza di lavoratori all'interno dei vari reparti adeguata all'erogazione di un servizio di qualità alla clientela. In ogni punto vendita si procederà a due incontri semestrali ogni anno.

Il trattamento economico del lavoro domenicale è il seguente:

- I lavoratori occupati nelle domeniche del mese di dicembre (deroghe natalizie) avranno diritto oltre alla retribuzione delle ore effettivamente prestate (=100%) maggiorate del 30% (=130%), ad un riposo compensativo (= tot. 230%) in un periodo concordato con il lavoratore, anche cumulato ad altri recuperi, da effettuarsi entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
- Per le domeniche lavorate nel restante periodo dell'anno (deroghe extra natalizie) i lavoratori dei punti vendita già aperti alla data della sottoscrizione del presente accordo percepiranno la normale retribuzione delle ore effettivamente prestate (=100%) maggiorata del 50% (=150%). E' facoltà del lavoratore, così come previsto dall'art. 138 del CCNL, di recuperare tali ore di lavoro straordinario domenicale. In tal caso il lavoratore manterrà il diritto alla maggiorazione che però sarà pari al 70%. A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, nei punti vendita di apertura successiva alla sottoscrizione dello stesso la maggiorazione per il lavoro domenicale sarà pari al 30% per i primi 24 mesi; i lavoratori percepiranno la normale retribuzione delle ore effettivamente prestate (=100%) maggiorata del 30% (=130%). E' facoltà del lavoratore, così come previsto dall'art. 138 del CCNL, di recuperare tali ore di lavoro straordinario domenicale. In tal caso il lavoratore manterrà il diritto alla maggiorazione che però sarà pari al 30%. Il predetto periodo verrà ridotto nel caso venga raggiunto il punto di pareggio. Decorso il testé citato periodo la maggiorazione della retribuzione oraria in caso di opzione di recupero è del 50%: i lavoratori percepiranno la normale retribuzione delle ore effettivamente prestate (=100%) maggiorata del 50% (=150%). E' facoltà del lavoratore, così come previsto dall'art. 138 del CCNL, di recuperare tali ore di lavoro straordinario domenicale. In tal caso il lavoratore manterrà il diritto alla maggiorazione che però sarà pari al 50%.
- Le parti a livello territoriale, per i negozi situati in aree ad economia prevalentemente turistica e/o in città d'arte (ex artt. 12 e 13 D.lgs. 114 del 31 marzo 1998), possono definire specifiche intese in merito ad una differente distribuzione dell'orario di lavoro rispetto a quanto previsto dal comma 1 del presente punto. In tal caso nei negozi ad oggi esistenti per le ore di lavoro effettuate la domenica nei punti vendita sopra indicati il lavoratore percepirà la sola maggiorazione del 70%. A far data dalla sottoscrizione del presente accordo nei punti vendita di nuovo insediamento, che apriranno al pubblico dopo la sottoscrizione della presente intesa, la maggiorazione per il lavoro domenicale sarà pari al 30% per i primi 24 mesi. Il predetto periodo verrà ridotto nel caso di raggiungimento del punto di pareggio. Decorso il testé citato periodo la maggiorazione della retribuzione oraria per il lavoro domenicale sarà pari al 50%.

Tutte le sopra indicate maggiorazioni sono comprensive di quella prevista dall'art. 138 del CCNL.

- L'apertura domenicale dei punti vendita integra le causali stabilite dal CCNL ai fini della richiesta di lavoro supplementare e pertanto la prestazione lavorativa dei lavoratori a tempo parziale sarà come tale gestita.

ART. 14 - FERIE E PERMESSI RETRIBUITI

L'azienda in riferimento a quanto previsto dal CCNL programmerà, entro il 30 aprile di ogni anno, il calendario delle ferie estive per tutti i dipendenti, della durata di almeno due settimane consecutive, da giugno a settembre, ferme restando eventuali condizioni di miglior favore.

Entro il 31 marzo i lavoratori comunicheranno il periodo da loro prescelto, concordandolo con i propri responsabili, capi reparti e/o capi settore.

La direzione del Punto Vendita e la RSU/RSA e/o le OOSSLL Territoriali, di comune accordo, potranno stabilire una pianificazione "che comprenda ferie e permessi, di cui all'art 140" meglio corrispondente alle esigenze tecnico-organizzative e che contemporaneamente risponda alle necessità dei lavoratori.

L'azienda in relazione a quanto sopra, consegnerà all'inizio di ogni anno i dati relativi ai residui permessi non goduti nell'anno precedente e che devono essere usufruiti entro il 30 giugno dell'anno appena iniziato.

Rimane fatto salvo l'accordo del 3 maggio 2005 che qui s'intende integralmente richiamato e trascritto.

L'azienda s'impegna a modificare il sistema paghe allo scopo di far comparire sul prospetto paga le ferie residue, spettanti nell'anno, maturate e godute, in giorni.

ART. 15 - ASPETTATIVA

In presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento di limiti previsti dall'art. 61 del CCNL.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

ART. 16 - PERMESSO STRAORDINARIO

In occasione della nascita e/o adozione di un figlio, il lavoratore ha diritto a due giorni di permesso retribuito da utilizzarsi entro e non oltre quindici giorni dall'ingresso in famiglia.

ART. 17 - TEMPO PARZIALE POST MATERNITA'

Fatto salvo tutto quanto previsto dall'art. 87 del CCNL le parti convengono di elevare, unicamente nel formato warehouse, la percentuale di cui al primo comma della sopra menzionata disposizione contrattuale, portandola dal 3% al 4%. In ogni caso potrà usufruire della trasformazione a tempo parziale non più di una persona per settore. Nelle medie superfici la percentuale rimarrà quella prevista dal CCNL all'art. 87.

Nelle unità produttive che occupano da 16 a 49 dipendenti tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

ART. 18- PERMESSI PER ASSISTENZA BAMBINO

Fatto salvo tutto quanto previsto dall'art. 179, commi 7 e 8 del CCNL le parti convengono che in caso di assenza dal lavoro per malattia del bambino entro l'ottavo anno di vita, così come previsto dalle disposizioni normative in vigore, il genitore, per la copertura economica dell'assenza, può attingere dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 140, 116 lettera c del vigente CCNL e dall'accordo del 3 maggio 2005, già maturati al momento della richiesta.

ART. 19- PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Le parti convengono che in i lavoratori affetti da una delle patologie previste dall'art. 2 comma 1, lett. d del Decreto Ministeriale 21-7-2000, n. 278 (allegato 7) venga riconosciuta la possibilità usufruire ogni anno di 6 ore di permesso retribuito per l'espletamento di visite mediche. Tali permessi non sono cumulabili nel corso degli anni, ove non goduti non sono liquidabili, ove non usufruiti non daranno diritto, in alcun caso, ad alcun compenso sostitutivo. Per i lavoratori a tempo parziale vale quanto previsto dall'art. 73 CCNL.

Il lavoratore, di norma 15 giorni prima di usufruire del permesso sopra indicato, comunicherà alla propria direzione la necessità di fruirne attraverso la modulistica aziendale in vigore. Effettuata la visita il lavoratore produrrà dichiarazione medica attestante l'avvenimento della stessa.

ART. 20 - DIRITTO ALLO STUDIO

L'Azienda si impegna a favorire eventuali richieste da parte dei lavoratori riguardanti l'istruzione e/o la formazione professionale, purché legalmente riconosciuta (tenuto conto delle esigenze organizzative).

L'azienda esaminerà con le RSU/RSA e le OO.SS. eventuali controversie che potessero sorgere per l'applicazione della suddetta materia.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di diritto allo studio, di cui si conferma integralmente il contenuto, le parti concordano che ai lavoratori venga data la possibilità di avvalersi dei permessi previsti dall'art. 153 del CCNL per il conseguimento della laurea attraverso corsi di studio a distanza che abbiano ottenuto il riconoscimento del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della ricerca e siano abilitati a rilasciare titoli accademici di cui all'art. 3 del Decreto Ministeriale 3 novembre 1999, n. 509.

Viene altresì ribadito che il lavoratore interessato per potersi assentare dovrà presentare la domanda scritta con un termine di preavviso di 60 giorni.



ART. 21 – MISSIONI E TRASFERTE

Esclusivamente al personale dei punti vendita inviato in missione/ trasferta temporanea fuori dalla proprio negozio, viene riconosciuto in aggiunta alle normali competenze contrattuali e di legge vigenti il seguente trattamento economico.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di missione, di cui si conferma integralmente il contenuto, le parti concordano che esclusivamente ai lavoratori dei punti vendita inviato in missione fuori dalla proprio negozio, viene riconosciuto in aggiunta normali competenze contrattuali e di legge vigenti il seguente trattamento economico (indennità di trasferta):

- Euro 7,75 per il primo giorno + rimborso spese sostenute per viaggio, vitto e/o pernottamento;
- Euro 17,05 dal secondo al quinto giorno consecutivi al primo + rimborso spese sostenute per viaggio, vitto e/o pernottamento;
- Euro 85,25 a settimana intera di 6 giorni + rimborso spese sostenute per viaggio, vitto e/o pernottamento.

Riguardo le missioni o trasferte per motivi formativi il trattamento economico sopra indicato troverà applicazione esclusivamente per le attività formative finanziate da For.Te.

Pertanto, per le missioni o trasferte relative ad attività formative non finanziate dal fondo For.Te troverà applicazione esclusivamente quanto previsto dall'art. 160 del CCNL vigente.

ART. 22 - MALATTIA

Fermo restando quanto previsto dall'art 168 del vigente CCNL in materia di malattia, di cui si conferma integralmente il contenuto, in caso di malattia il lavoratore avrà diritto alla integrazione dell'indennità INPS da parte dell'azienda sino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta giornaliera sino al 180° giorno di assenza anche in caso di ricovero ospedaliero. Per gli apprendisti rimane fatto salvo quanto previsto dall'art. 54 del CCNL e le indennità giornaliere di malattia, ex comma 773 dell'art. 1 L. n. 296 del 27 dicembre 2006, così come attuata dalla Circolare INPS n. 43 del 21 febbraio 2007.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 167, comma, 3° del CCNL., al lavoratore a tempo indeterminato assente per malattia per 170 giorni consecutivi, negli ultimi 365, verrà inviata, al 170° giorno, comunicazione scritta a mezzo raccomandata AR dell'approssimarsi del periodo di comporto di cui all'art. 167, comma 1, del CCNL.

Tale comunicazione riporterà i periodi di assenza e le norme del CCNL concernenti la durata del periodo di comporto e la possibilità di richiesta di aspettativa non retribuita ex art. 173 CCNL. La ricevuta postale dell'avvenuta spedizione della raccomandata vale quale prova dell'avvenuta comunicazione.

ART. 23 – INFORTUNIO - TRATTAMENTO ECONOMICO

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL all'art 170, in materia di infortunio, di cui si conferma integralmente il contenuto, in caso di infortunio il lavoratore avrà diritto alla integrazione dell'indennità INAIL da parte dell'azienda sino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta giornaliera sino al 180° giorno di assenza.

E' estesa la convenzione ex art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965 e l'azienda anticiperà l'indennità a carico dell'INAIL , fermo restando l'obbligo per il dipendente di trasmissione dell'assegno all'azienda per il conguaglio.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) dell'art. 170, al II comma, del CCNL sono portate rispettivamente al 90% per i giorni dal 5° al 20°; al 100% per i giorni dal 21° al 180° rispetto a quanto previsto dal comma V dello stesso articolo.

ART. 24 TELECAMERE

Premesso che Castorama Italia S.p.A. esercita attività commerciale nel settore del bricolage fai da te attraverso la gestione di diversi punti vendita in tutto il territorio italiano

che in presenza di fatti che intaccano il patrimonio aziendale quali furti e rapine, purtroppo presenti su tutto il territorio nazionale, la Società Castorama Italia Spa ha manifestato la necessita di installare nei propri punti vendita attuali e in quelli di futura apertura, telecamere a circuito chiuso idonee a scoraggiare atti criminosi , con il solo fine di garantire l'incolumità delle persone preposte, della clientela e dei beni aziendali

Che si rende necessaria la procedura prevista dall'articolo 4 Legge 300/70

Che esiste una precisa disciplina dettata dal D.Lgs. 196 del 2003.

Ciò premesso considerata l'estensione della richiesta che interessa tutti i punti vendita fra le parti si conviene sulla seguente procedura:

L'individuazione del numero delle telecamere e del loro posizionamento sarà oggetto di un consultazione con le RSU/RSA presenti in ogni singolo negozio assistite dalle OO.SS.LL:. o in assenza con le stesse OO.SS.LL:. provinciali del singolo territorio, nel rispetto della richiamata normativa sulla privacy.

L'esito di tale incontro di consultazione dovrà essere riassunto in un verbale sottoscritto da entrambe le parti.

Le parti concordano che l'impianto rispetterà i limiti posti dall'articolo 4 Legge 300/70 e concordano sulle seguenti procedure da applicare in tutti i punti vendita in particolare:

L'Impianto non avrà finalità di controllo del personale e della loro attività lavorativa ma, come detto in premessa, del patrimonio aziendale;

Le risultanze di eventuali giustificate necessità di visualizzazione delle immagini non potranno costituire supporto all'accertamento dell'obbligo di diligenza delle lavoratrici e dei lavoratori, per l'adozione di atti sanzionatori in merito agli stessi;

Alle RSU/RSA dovrà essere data adeguata informativa al fine di consentire la verifica di possibili deviazioni della destinazione consentita;

Le cassette registrate verranno cancellate al massimo dopo 10 giorni dalla registrazione;

Le immagini registrate nel periodo sopra richiamato potranno essere visionate solo se opportunamente decodificate: l'apparecchio di decodifica si trova presso il locatore dell'impianto;

Il registratore è posto in un armadio blindato munito di doppia serratura, (o sistema analogo con identiche garanzie di riservatezza e sicurezza) con una chiave affidata a un RSU/RSA o a un dipendente indicato dalle OOSS, mentre l'altra chiave sarà affidata al Direttore del Negozio.

L'accesso all'armadio, con la necessaria presenza della RSU/RSA, avverrà periodicamente per esigenza di cambio nastro o manutenzione oppure nel caso in cui si siano verificati reati a danno del patrimonio aziendale;

Le modalità operative dell'impianto installato saranno consegnate in copia anche alle RSU/RSA.

ART 25 -- TICKET RESTAURANT

Viene confermata la corresponsione di un ticket restaurant così come previsto del precedente accordo del 26 novembre 2002, il cui valore, dal mese di gennaio 2008, passerà da un valore di € 2,00= (Euro due) ad un valore di € 2,50 (Euro due/5) per ogni giorno di effettiva presenza di almeno cinque ore di lavoro nell'arco della giornata o di sette ore di lavoro su due giorni consecutivi.

A decorrere dal mese di febbraio 2009, a fronte di un Risultato economico dei Negozi globale a perimetro costante 2008, superiore al Budget del 4%, il valore del ticket di cui al primo comma del presente articolo, passerà da € 2,5 (Euro due/50) a € 3,0 (Euro tre/00).

A decorrere dal mese di febbraio 2009, a fronte di un Risultato economico dei Negozi globale a perimetro costante 2008, superiore al Budget del 8%, il valore del ticket di cui al primo comma del presente articolo, passerà da € 2,5 (Euro due/50) a € 3,5 (Euro tre/50).

Le parti s'incontreranno nel mese di febbraio 2009 al fine di definire le modalità di erogazione e di distribuzione dei sopra indicati incrementi (€ 0,5 o € 1,00).

Al lavoratore in missione o trasferta spetterà il trattamento specifico previsto in alternativa al ticket.

ART 26 - PREMIO DI RISULTATO

Le parti dopo ampia discussione convengono sull'istituzione di un premio di risultato articolato sulla base dell'evoluzione dei seguenti parametri di negozio:

Parametri

- Giro Affari Senza Iva (GAHT)

- demarque

- Carrello medio

Qualora il premio di risultato del singolo PDV sia inferiore a quanto erogabile sulla base del risultato aziendale sarà erogato l'importo corrispondente al risultato aziendale di cui alla tabella in allegato

Le parti hanno provveduto alla definizione degli obiettivi e dei parametri del PREMIO DI RISULTATO per gli anni 2007 e 2008 di cui alle allegate tabelle che formano parte integrante del presente accordo.

Il PdR sarà erogato in unica soluzione con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Per l'anno 2007 l'acconto corrisposto nel mese di luglio verrà detratto da quanto eventualmente spettante in sede di saldo.

I dipendenti dei Punti Vendita aperti da meno di 1 anno riceveranno il PdR sulla base dell'importo corrispondente al risultato aziendale.

I dipendenti della C.S.N (Centro Supporto Negozi) e dei Punti Vendita (aperti da più di 1 anno e meno di 2), riceveranno il PdR sulla base della media aziendale.

Corresponsione del premio:

a) il premio di risultato spetta a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova; in caso di nuovi assunti il premio si applica in proporzione all'anzianità aziendale ed all'orario di lavoro per i lavoratori part-time;

b) per i lavoratori trasferiti da un magazzino all'altro si applicherà il premio più favorevole realizzato confrontando il risultato dei due magazzini;

c) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del rispettivo mese di erogazione per qualunque motivo essa sia avvenuta, il lavoratore non avrà diritto all'importo derivante dai suddetti parametri.

d) in qualunque caso di assenza non retribuita come ad esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo per maternità facoltativa, servizio militare, malattia (limitatamente al periodo non retribuito), aspettative ed assenze comunque non retribuite, il premio si applicherà in proporzione ai periodi retribuiti a carico della società

e) Le parti concordano di istituire una commissione paritetica nazionale (con i criteri di cui all'art. 7), che, dopo aver acquisito informazioni finalizzate all'esame ed allo studio dell'assenteismo elaborerà una proposta connessa alla maturazione del premio per gli anni futuri.

Maturazione del premio

Il Valore del premio ottenuto secondo i criteri sotto indicati verrà quindi riproporzionato per i part-time in funzione dell' orario contrattuale individuale ed effettivamente svolto;

Tutti gli importi riconducibili al predetto sistema incentivante non saranno presi in considerazione per il calcolo del T.F.R., e neppure di qualsiasi altro istituto contrattuale presente o futuro.

Tabelle del premio di risultato

Le parti concordano che per gli anni 2007 – 2008 - 2009 di vigenza del presente accordo il Premio di Risultato sarà così articolato:

GAHT (vendite esclusa IVA) Risultato sul budget	2006	2007	2008	2009
< 90%	0,00	0,00	0,00	0,00
90-95%	200,00	150,00	150,00	150,00
95-99,5%	250,00	300,00	300,00	300,00
99,6-105%	300,00	400,00	450,00	500,00
105-110%	350,00	500,00	550,00	600,00
110-115%	400,00	600,00	650,00	700,00
115-120%	500,00	700,00	750,00	800,00
> 120%	600,00	900,00	950,00	1000,00

WII (verso LY) il maggiore assorbe il minore

DEMARQUE	Euro
<-0,1	0,00
-0,1- 0,2	100,00
-02-0,3	150,00
-0,3-0,4	250,00
>-0,4	350,00
<1,5%	350,00
1,5-1,6%	250,00
1,6-1,7%	150,00
1,7-1,8	100,00
>1,8	0,00

MB (verso LY) il maggiore assorbe il minore

DEMARQUE	Euro
<-0,1	0,00
-0,1-0,2	100,00
-02-0,3	150,00
-0,3-0,4	250,00
>-0,4	350,00
<1,0%	350,00
1,0-1,1%	250,00
1,1-1,2%	150,00
1,2-1,3	100,00
>1,3	0,00

CARRELLO MEDIO Verso LY	Euro
+0-1%	100,00
+1-2,5%	150,00
+2,5-3,5%	250,00
+>3,5%	350,00

Per i 3 PDV migliori 350,00€

Qualora il premio di risultato del PDV sia inferiore a quanto erogabile sulla base del risultato aziendale (per l'anno 2007, 2008 e 2009 fatturato generale) sarà erogato l'importo corrispondente alla tabella sotto riportata:

PDR PER RISULTATO AZIENDALE	
Fatturato generale – incremento su anno precedente LFL	Euro
> 3%	300,00
> 4%	400,00
> 5%	500,00

SUPER PREMIO anno 2008

Qualora il Risultato Economico globale dei Negozi LFL fosse superiore al Budget del 10%, ai lavoratori sarà riconosciuto un extra premio (da suddividere tra i lavoratori in forza e in relazione alla presenza di cui sopra) pari al 8% dell'incremento rispetto al budget

Esempio: Budget 1.000 Risultato 1150 incremento = + 15%

Differenza 1150 – 1000 = 150 x 8% = 12 distribuire ai lavoratori

Le somme sopra indicate ed erogate a titolo di Premio, sono da considerarsi al lordo delle trattenute fiscali e di legge, sono escluse dal calcolo del trattamento di fine rapporto e delle mensilità differite, non rientrano nel computo delle retribuzioni di fatto di cui all'art. 187 del CCNL, sono escluse da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale (essendo da considerarsi come erogazioni *una tantum*).

RIFERIMENTI NORMATIVI Il sistema di salario variabile sopra definito con il presente accordo è regolamentato, in coerenza con gli orientamenti delle parti sociali in materia, contenuti nel Protocollo del 23.7.93 e richiamati dal vigente CCNL, e non è pertanto utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, né, pertanto, ai fini del TFR.

Il contenuto del presente accordo annulla il "Documento aziendale per il Premio di Risultato Castorama registrato a Milano in data 24.08.2000 e depositato presso l'Ufficio provinciale del Lavoro di Milano.

ART. 27 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dalla data della ratifica dello stesso (fatte salve espresse diverse indicazioni di decorrenza ivi previste) e scadrà in data 31 dicembre 2009 ed avrà efficacia finché non sarà sostituito da altro accordo collettivo.

per la CASTORAMA ITALIA S.p.A.

per Filcams Cgil

per Fisascat Cisl

per Uiltucs Uil

Allegato all'accordo integrativo aziendale del 26 novembre 2007

Il presente testo integra l'accordo integrativo aziendale del 26 novembre 2007 all'art. art. 13 Orario di lavoro, capoverso "Festività cadente nel giorno di riposo" dopo il secondo comma viene inserito il seguente testo.

"Fatto salvo quanto previsto dall'art. 77 del CCNL, riguardo al personale a tempo parziale orizzontale, distribuito su cinque giorni la settimana, in caso di coincidenza di una delle festività con il giorno di riposo previsto non si darà luogo alla riprogrammazione del riposo stesso.
Nel caso in cui i lavoratori a tempo parziale abbiano sottoscritto le clausole flessibili ex art. 82 CCNL e accordo del 3 maggio 2005, si darà luogo alla riprogrammazione del riposo stesso.

Nel caso di impossibilità di riprogrammazione del riposo per esigenze organizzative al lavoratore in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari ad 1/26 della retribuzione mensile ex art. 136 comma 6° CCNL a titolo di festività.

CASTORAMA ITALIA SPA

INFORMAZIONI TRIMESTRALI

PUNTO VENDITA DI:

ANNO 2007

CASTORAMA ITALIA SPA

INFORMAZIONI TRIMESTRALI

PUNTO VENDITA DI:

3° TRIMESTRE 2007

PUNTO VENDITA DI	

TRIMESTRE	TERZO 2007

DATI X PDR

ANDAMENTO DELLE VENDITE PUNTO VENDITA (GAHT)		
	%	segno
CONFRONTO BUDGET CORRENTE		+
		-

FATTURATO GENERALE CASTORAMA		
	%	segno
INCREMENTO SU ANNO PREC. (LFL)		+
		-

CARRELLO MEDIO PUNTO VENDITA (verso LY)		
	%	segno
RISULTATO PROGRESSIVO ALLA DATA		+
		-

DEMARQUE PUNTO VENDITA (verso LY)		
	%	segno
RISULTATO PROGRESSIVO ALLA DATA		+
		-

INFORMAZIONI SUI COMPETITORS LIMITROFI

ORGANICO COMPLESSIVO — TRIMESTRE PRECEDENTE — DATI AL 30/06/2007

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

	FT	<20%	<40%	<50%	<60%	<75%	Tot PT	APPR	TOT
M	58	3	0	3	16	2	24	0	82
F	10	2	0	11	15	4	32	0	42
TOT	68	5	0	14	31	6	56	0	124

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

	FT	PT		TOT
M	0	0		0
F	0	0		0
TOT	0	0		0

RIEPILOGO GENERALE

GEN	FTE
82	68,8
42	28,2
124	97

ORGANICO COMPLESSIVO — TRIMESTRE CORRENTE — DATI AL 30/09/2007

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

	FT	<20%	<40%	<50%	<60%	<75%	Tot PT	APPR	TOT
M	58	4	0	3	16	2	25	0	83
F	11	2	0	12	15	4	33	0	44
TOT	69	6	0	15	31	6	58	0	127

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

	FT	PT		TOT
M				0
F				0
TOT	0	0		0

RIEPILOGO GENERALE

GEN	FTE
83	71,4
44	29,4
127	100,8

ORGANICO COMPLESSIVO — VARIAZIONI

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

	FT	<20%	<40%	<50%	<60%	<75%	Tot PT	APPR	TOT
M	0	1	0	0	0	0	1	0	1
F	1	0	0	1	0	0	1	0	2
TOT	1	1	0	1	0	0	2	0	3

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

	FT	PT		TOT
M	0	0		0
F	0	0		0
TOT	0	0		0

RIEPILOGO GENERALE

GEN	FTE
1	2,6
2	1,2
3	3,8

TRASFORMAZIONI DA PART-TIME A FUL TIME NEL TRIMESTRE CORRENTE		N
	M	0
	F	0
	TOT	0

TRASFORMAZIONI DA PART-TIME A FUL TIME NEI TRIMESTRE PRECEDENTI		N
	M	0
	F	0
	TOT	0

PROGRESSIVO		N
	M	0
	F	0
	TOT	0

TRASFORMAZIONI DA FUL TIME A PART-TIME NEL TRIMESTRE CORRENTE		N
	M	0
	F	0
	TOT	0

TRASFORMAZIONI DA FUL TIME A PART-TIME NEI TRIMESTRE PRECEDENTI		N
	M	0
	F	0
	TOT	0

PROGRESSIVO		N
	M	0
	F	0
	TOT	0

INCREMENTO DI ORE DI PART-TIME NEL TRIMESTRE CORRENTE		N
	M	0
	F	0
	TOT	0

INCREMENTO DI ORE DI PART-TIME NEI TRIMESTRE PRECEDENTI		N
	M	0
	F	0
	TOT	0

PROGRESSIVO		N
	M	0
	F	0
	TOT	0

TRASF DA TEMPO DETERMINATO		N
A TEMPO INDETERMINATO	M	0
NEL TRIMESTRE CORRENTE	F	0
	TOT	0

TRASF DA TEMPO DETERMINATO		N
A TEMPO INDETERMINATO	M	0
NEL TRIMESTRE CORRENTE	F	0
	TOT	0

PROGRESSIVO

	N
M	0
F	0
TOT	0

ORE DI LAVORO SUPPLEMENTARE

TRIMESTRE CORRENTE	1.245,00	TRIMESTRI PRECEDENTI	0,00	PROGRESSIVO	1.245,00

ORE DI LAVORO STRAORDINARIO

TRIMESTRE CORRENTE	145,00	TRIMESTRI PRECEDENTI	0,00	PROGRESSIVO	145,00

TOTALE ORE

TRIMESTRE CORRENTE	1.390,00	TRIMESTRI PRECEDENTI	0,00	PROGRESSIVO	1.390,00

TOTALE ORE PERSE PER ASSENZE (tutte escluse ass per maternità) | N. lavoratrici assenti per maternità | | sostituzioni |

TRIMESTRE CORRENTE	1.250,00	TRIMESTRI PRECEDENTI	0,00	PROGRESSIVO	1.250,00

PREMIO DI RISULTATO 2007-2008-2009

L'ammontare complessivo del Premio è dato dalla sommatoria dei risultati conseguiti dal Punto Vendita nell'anno di riferimento sulla base dei seguenti indici:

VENDITE, DEMARQUE, CARRELLO MEDIO

Ogni indice ha un suo metodo per determinare il valore del premio:

VENDITE

Al raggiungimento di una percentuale (tra il 90% e i 120%) del budget previsto per l'anno in corso di Vendite (GAHT valore escluso IVA) si ha la maturazione di un Premio variabile tra 150€ e 900€

DEMARQUE

Il confronto è con i risultati dell'esercizio precedente con due possibilità, una si basa sul miglioramento rispetto all'esercizio precedente (diminuzione della demarque tra –01 e –0,4) l'altra sul mantenimento della demarque (tra 1,5 – 1,8); per ognuna è previsto un PREMIO (tra 100 € e 350 €) Il premio finale viene determinato confrontando i due importi, il maggiore dei due valori assorbe il minore e viene computato per la valorizzazione del premio

N.B. gli obiettivi sul mantenimento della demarque sopra indicati sono riferiti ai Warehouse , per i Medium Box sono quelli specificamente previsti e compresi tra 1,0 – 1,3

CARRELLO MEDIO

Il confronto è con il risultato dell'esercizio precedente , si basa sul miglioramento rispetto all'esercizio precedente (tra +01 e +3,5%) è previsto un PREMIO (tra 100 € e 350 €)
Ai tre migliori Punti Vendita viene comunque garantito un PREMIO minimo di 350 €, il maggiore dei due valori assorbe il minore e viene considerato ai fini della valorizzazione del premio

La sommatoria dei TRE importi sopra calcolati forma il PREMIO di RISULTATO

In ogni caso tale valore non potrà essere inferiore a quello risultante dall'applicazione della tabella riferita all'incremento del fatturato generale Castorama (LFL) sull'anno precedente, che prevede, a fronte di incrementi tra il 3% e il 5%, un Premio tra 300€ e 500€