VERBALE D'ACCORDO M.D.P. SEDE

In data , presso la sede Aziendale di Roma, si sono incontrati:

La M.D.P. MERCATONE UNO rappresentata dal Sig. VINCENZO INCHINGOLO;
La FILCAMS-CGIL rappresentata dalla Sig.ra SILVANA MORINI;
La FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. CICCOLINI FRANCO;
Per le RSA di MDP sede rappresentate dai Sigg. PERSI ELISABETTA; SAVIANTONI AGNESE; ANTONINO BELLI; GIANNI FLORIO

Dopo ampia discussine, per il solo punto vendita di MDP Sede, le parti convengono quanto di seguito.

1) RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono sull'utilità di un sistema di relazioni sindacali che fermo restando le reciproche autonomie e responsabilità si fonda sul riconoscimento del pieno ruolo di ciascuna delle parti, al fine di creare condizioni di positivo ed utile confronto finalizzato alla soluzione dei problemi ed alla prevenzione dei conflitti.

2) DIRITTO DI INFORMAZIONE

L'Azienda fornirà semestralmente alle Organizzazioni Sindacali e alle RSA/RSU, informazioni che
avranno carattere preventivo su:

Politiche aziendali, ristrutturazioni, ampliamenti, nuovi insediamenti
Organici e loro inquadramento
Andamento sulla produttività
Modifica orari di lavoro
Ore straordinarie e supplementari

3) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti concordano sulla validità e sull'importanza di attivare eventuali incontri in materia di organizzazione del lavoro per fornire congiuntamente un miglior servizio alla clientela, un più razionale utilizzo delle strutture, un miglioramento dei livelli di efficienza e produttività, infine una migliore crescita individuale e collettiva dei livelli di professionalità dei dipendenti.

4) MERCATO DEL LAVORO/PART-TIME

Al fine di offrire più opportunità lavorative ai dipendenti è concessa la possibilità, previo esame congiunto con la presenza della R.s.u, di trasformare il lavoro full-time in part-time o viceversa.
Fermo restando quanto disciplinato dal C.C.N.L. 94 Seconda parte Titolo VII, si conviene di stabilire una priorità nel passaggio tenendo conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

Profili professionali interessati
Anzianità della richiesta
Carichi di famiglia

Particolari situazioni familiari
Anzianità di servizio

5) CFL/ APPRENDISTATO

Le parti convengono di esaminare in appositi incontri, di norma dopo 12 mesi dall'assunzione, l'andamento formativo di ogni lavoratore assunto in apprendistato o contratto di formazione lavoro. Nel caso in cui si concordasse sull'andamento positivo della/e persona/e interessata/e sarà stilato un impegno tra le parti di conferma a tempo indeterminato alla scadenza del/i contratto/i.
L'azienda informerà gli interessati sull'esito del percorso formativo e sulla loro conferma a tempo indeterminato almeno 30 giorni prima della scadenza.
Le parti convengono di favorire la crescita occupazionale anche attraverso l'utilizzo di tali contratti

6) LEGGE 626/94

Le parti al fine di perseguire gli obiettivi previsti dalla legge in uno spirito di reciproca collaborazione e con atteggiamenti di partecipazione attiva, convengono che ad ogni rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, verrà riconosciuto quanto previsto dalle leggi vigenti in materia.

7) SCONTI DIPENDENTI

Sugli acquisti di tutti i dipendenti sarà applicato uno sconto del:

5% sui prodotti a libero servizio;
7% sui mobili e complementi d'arredo;
10% sull'abbigliamento, Borsari sport, e oro ad esclusione dei saldi, delle rottamazioni e di eventuali promozioni di altra natura.

8) ARTICOLAZIONE ORARIO SETTIMANALE / LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

L'orario di lavoro settimanale viene definito in 38 ore.
Ai lavoratori/ci che presteranno attività lavorativa nelle domeniche e festività cadenti nel periodo natalizio (da intendersi dalla terza settimana di Novembre alla festività dell'Epifania), l'Azienda riconoscerà la maggiorazione del 60%.

Nel programmare il calendario annuo di lavoro, i magazzini rimarranno chiusi nelle seguenti festività di cui all'art. 64 C.C.N.L. sotto riportate:

1° Gennaio;
Domenica e Lunedì di Pasqua;
1°Maggio;
15 Agosto;
25 e 26 Dicembre.

9) FERIE/PERMESSI RETRIBUITI/RIPOSI

A) Per una migliore pianificazione dell'attività commerciale e al fine di consentire a tutti i dipendenti di godere delle proprie Ferie, le parti concordano che:

Il calendario Ferie sarà concordato entro il mese di Dicembre;

A tutti i lavoratori verranno assicurate almeno due settimane consecutive nel periodo GIUGNO-SETTEMBRE.

B) Le parti convengono che i permessi retribuiti debbano essere richiesti dai lavoratori di norma con anticipo di almeno 48 ore, al fine di consentire all'azienda la necessaria programmazione.
C) Per quanto attiene i riposi settimanali le parti concordano che tale riposo non potrà coincidere con una festività, nel caso che ciò avvenisse il lavoratore dovrà recuperare tale giornata. La loro programmazione dovrà tener conto delle esigenze organizzative e delle esigenze dei lavoratori.

10) PREMIO AZIENDALE VARIABILE

Si conviene di istituire un premio legato ad obiettivi.
Le parti individuano due parametri di riferimento (Differenze Inventariali (DI) e Budget) a cui legare il conseguimento del premio aziendale variabile:
• DIFFERENZE INVENTARIALI (DI)

La gradualità di corresponsione del premio legato al raggiungimento dell'obiettivo DI è così strutturata:

Per l'anno 2001:

Obiettivo DI	Lire
Da 0 a 0,30%	1.300.000 lorde
Da 0,31 a 0,50%	1.200.000 lorde
Da 0,51 a 0,70%	900.000 lorde
Da 0,71 a 0,90%	800.000 lorde
Da 0,91 a 1,10%	700.000 lorde
Da 1,11 a 1,30%	600.000 lorde
Da 1,31 a 1,50%	400.000 lorde

Per l'anno 2002:

Obiettivo DI	Lire
Da 0 a 0,25% .	1.300.000 lorde
Da 0,26 a 0,40%	1.200.000 lorde
Da 0,41 a 0,55 %	900.000 lorde
Da 0,56 a 0,70 %	800.000 lorde
Da 0,71 a 0,90 %	700.000 lorde
Da 0,91 a 1,05 %	600.000 lorde
Da 1,06 a 1,20%	400.000 lorde

Per l'anno 2003 e successivi:

Obiettivo DI	Lire
Da 0 a 0,20%	1.300.000 lorde
Da 0,21 a 0,30%	1.200.000 lorde
Da 0,31 a 0,40%	900.000 lorde
Da 0,41 a 0,50%	800.000 lorde
Da 0,51 a 0,60 %	700.000 lorde
Da 0,61 a 0,70%	600.000 lorde
Da 0,71 a 0,80%	400.000 lorde

La quota intera così calcolata sarà erogata con la mensilità del mese di maggio, al solo personale in forza alla data dell'erogazione del premio, e sarà corrisposta in proporzione alle ore settimanali prestate in relazione al tempo pieno e per dodicesimi, tenendo conto del tempo effettivamente lavorato nell'anno; anno inteso dal 1/1 al 31/12.
Sarà considerato mancato dodicesimo ai fini della corresponsione del premio l'assenza superiore a sedici giorni nel mese; concorrono a questi fini le assenze dovute ad infortunio e maternità obbligatoria e facoltativa; non concorrono a questi fini le assenze per ferie e per aspettative non retribuite a qualsiasi titolo richieste. Eventuali casi particolari saranno oggetto di valutazione tra le parti.
L'azienda fornirà alle R.S.U. ed alle OO.SS. tutta la documentazione necessaria utile alla valutazione del raggiungimento dell' obiettivo.

?? BUDGET

L'importo totale lordo del premio riferito al budget annuale sarà dell'1 (uno) per mille sul dato finale del fatturato al 31/12 di ogni anno, e sarà erogato al raggiungimento ed al superamento dell' obiettivo preso a riferimento.
Il premio lordo, così complessivamente calcolato, sarà diviso quindi in tante quote, quante risulteranno dalla somma degli EQFT presenti al 31/12.

La quota premio lordo individuale é determinata dal seguente calcolo:

X.MLD di fatturato*1 per mille = X milioni
X milioni/n.EQFT al 31/12 = Lit..... Quota premio individuale per il full time presente tutto l'anno.

L'obiettivo si intende raggiunto ai fini del premio aziendale con un margine di tolleranza del meno due per cento (-2%).
Si concorda che per il solo anno 2001 la percentuale di correzione sarà del meno cinque per cento
(-5%).

La quota così calcolata, sarà erogata con la mensilità del mese di maggio, al solo personale in forza alla data dell' erogazione del premio e sarà corrisposta in proporzione alle ore settimanali prestate in relazione al tempo pieno e per dodicesimi, tenendo conto del tempo effettivamente lavorato nell'anno; anno inteso dal 1/1 al 31/12.
Sarà considerato mancato dodicesimo ai fini della corresponsione del premio l'assenza superiore a sedici giorni nel mese; concorrono a questi fini le assenze dovute ad infortunio e maternità obbligatoria e facoltativa; non concorrono a questi finì le assenze per ferie e per aspettative non retribuite a qualsiasi titolo richieste. Eventuali casi particolari, saranno oggetto di valutazione tra le parti.
L'azienda fornirà alle R.S.U. ed alle OO.SS. tutta la documentazione necessaria utile alla valutazione del raggiungimento dell' obiettivo.

Al fine di individuare la somma degli EQFT utile per attribuire le quote premio individuali, da corrispondere al raggiungimento dell'obiettivo, si individuano i seguenti criteri:

a) chi al 31/12 è titolare di un rapporto full-time e resta tale per tutto l'anno di competenza del premio, è considerato pari a 1 EQFT e quindi gli verrà corrisposta una intera quota premio lordo individuale.

b) chi al 31/12 è titolare di un rapporto part-time e resta uguale in termini di ore per tutto l'anno di competenza del premio, è considerato come EQFT pari alla percentuale media della retribuzione ordinaria corrisposta in busta paga rispetto al tempo pieno nel periodo 01/01-31/12, che sarà corrispondente al numero di ore settimanali in riferimento al full-time, ed in tale misura sarà proporziona la quota individuale,

c) chi al 31/12 è titolare di un rapporto di lavoro full-time e/o part-time e nel corso dell'anno di competenza del premio interviene una trasformazione part-time, e/o full-time, viene preso a riferimento la percentuale media della retribuzione ordinaria corrisposta in busta paga rispetto al tempo pieno nel periodo 1/1 - 31/12, che sarà corrispondente al numero di ore settimanali in riferimento al full time, ed in tale misura sarà proporzionata la quota individuale.

d) per i dipendenti assunti in corso d'anno valgono i criteri dei precedenti punti a) - b) - c), con riferimento alla percentuale media della retribuzione ordinaria corrisposta in busta paga rispetto al tempo pieno nel periodo 1/1 - 31/12 e percentualmente al solo periodo di lavoro effettivamente prestato.

11) DECORRENZA E DURATA.

Il presente accordo decorre dal 1/11/2001 e avrà durata fino al 31/12/2004.