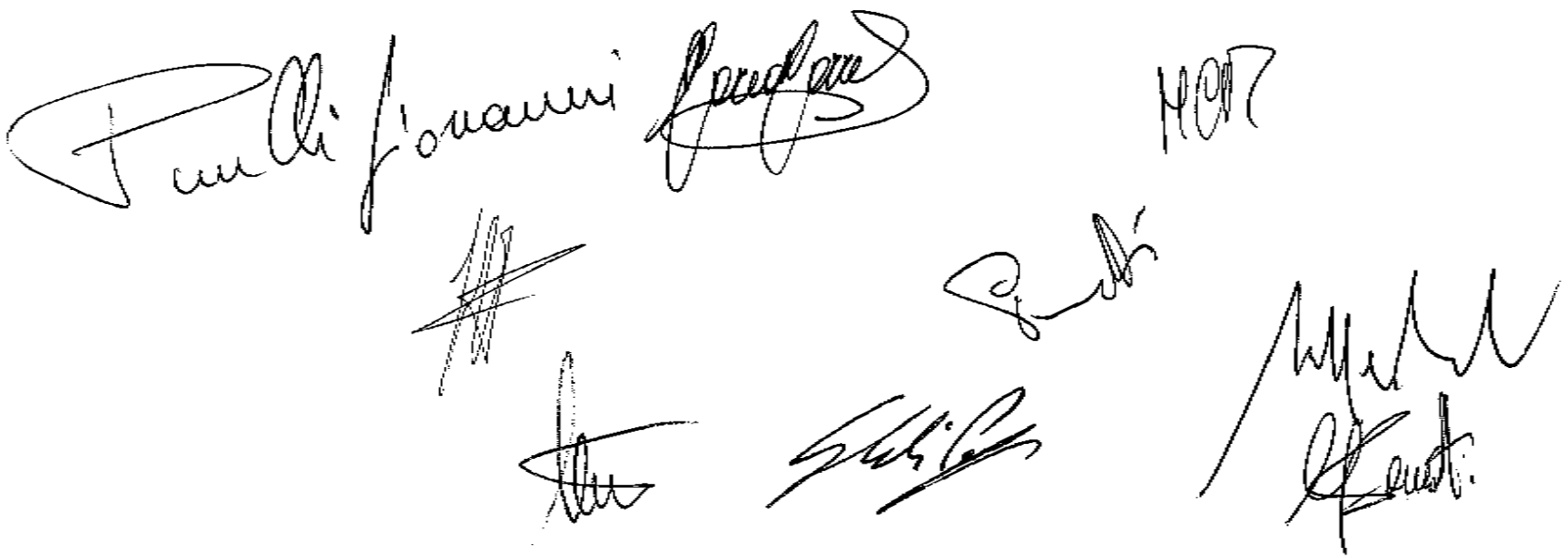
METRO

IPOTESI DI ACCORDO

MILANO 21 LUGLIO 2004



METRO

IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

IL GIORNO IN MILANO TRA LE IMPRESE

-METRO ITALIA CASH AND CARRY S.p.A.
-METRO SELF SERVICE ALL'INGROSSO:
-ARNO S. p. .A.
-MODENA S. p. A.
-METRO SERVIZI LOGISTICI S.p.A.

rappresentate dai signori: Dr. Mario Maiocchi, Dr. Giuseppe Truglia, sig. Arnoud van Wingerde, Dr. Francesco Berruti, D.ssa Manuela Casadio, Dr. Antonio Curcio, sig.ra Marisa Martinelli, D.ssa Maria Cristina Mercatelli, D.ssa Mirta Pinnetti, Dr. Paolo Savoldi

e

- LA FILCAMS-CGIL rappresentata dal Sig. Maurizio Scarpa
- LA FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Giovanni Pirulli
- LA UILTuCS-UIL rappresentata dal Dr. Marco Marroni

con la partecipazione della "Delegazione trattante" in rappresentanza del Coordinamento Sindacale Nazionale dei Lavoratori METRO e delle strutture territoriali delle OOSS firmatarie

si è concluso il

METRO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

METRO

Milano,

Premessa

Il Contratto Integrativo Aziendale del gruppo Metro Cash and Carry 2004-2007 si colloca in un periodo caratterizzato dalla complessità dei fenomeni economici, politici, sociali, con continue trasformazioni che richiedono comportamenti dinamici e regole flessibili per la gestione dei processi aziendali; è necessario che questi ultimi si sviluppino con la sintonia di organizzazione e forza lavoro, in un momento storico in cui i confini materiali ed intellettuali del lavoro tendono ad avvicinarsi , ricomponendosi in nuove professionalità e modalità di prestazione di servizio, adeguate ad una realtà fortemente competitiva, contrassegnata da esigenze spesso mutevoli del mercato. Anche in questo quadro in evoluzione occorre comunque puntare sul coinvolgimento e sulla motivazione delle persone, valorizzando le capacità personali e professionali e favorendone la crescita e lo sviluppo.
In questo contesto le relazioni sindacali in Metro trovano nel CIA 2004 nuove occasioni di rafforzamento, confermando l'impegno del metodo ed individuando nel confronto a livello centrale e territoriale lo strumento con cui affrontare e risolvere i problemi della trasformazione.
Informazione, confronto, sintesi negoziale sono i capisaldi del reciproco riconoscimento, senza alcuna sovrapposizione di ruoli, per sviluppare un sistema fluido e non burocratico di relazioni sindacali qualificate; queste consentiranno di superare i problemi aziendali tramite le strategie di crescita professionale, della formazione e dello sviluppo, in un'ottica di benefici per l'azienda, per chi vi opera e per l'ambiente esterno. Le parti si danno reciproco affidamento sulla condivisione del metodo del dialogo e della concertazione, privilegiando la ricerca di convergenze nella gestione equilibrata dei rispettivi interessi.

METRO

I STRATEGIE ED INVESTIMENTI

Negli anni intercorsi dalla stipula del precedente CIA il processo di internazionalizzazione e di concentrazione nel settore della grande distribuzione si è delineato in tutta la sua valenza competitiva; si stanno ormai formulando altre operazioni societarie e commerciali che affideranno a pochi gruppi il ruolo di protagonisti sul mercato nazionale.
In Metro, sulla base di accordi tra le parti, si sono realizzati interventi diretti all'ottimizzazione della gestione aziendale, con un consistente incremento della produttività della ODL: essi hanno contribuito a superare le difficoltà del periodo.
In questa prospettiva Metro si è attrezzata per reggere l'ondata della concorrenza, lungo tutta la propria catena del valore; dalle alleanze con altri gruppi in Mecades, divenuta ormai centrale di acquisto di rilevanza nazionale ad una struttura logistica all'avanguardia, articolata su piattaforme per prodotti secchi, freschi e freschissimi, strategicamente collocate sul territorio; dalla realizzazione di un efficace sistema informativo per il riordino, a nuove tecniche di relazione col Cliente attraverso il WEB; da un controllo dei costi lungo tutta la filiera, in particolare di quelli dei materiali ed amministrativi, alla razionalizzazione organizzativa che mira a ricuperi di produttività nei magazzini; dall'introduzione di sofisticati strumenti informatici di conoscenza e di qualificazione delle esigenze della Clientela (DATAMART), alla diversificazione mirata alle più importanti categorie di utilizzatori anche di un mezzo / simbolo come il Metropost; da politiche maggiormente aggressive nei vari settori Non Food, che pur in presenza di sacrifici sui margini vede i fatturati in crescita, alle ristrutturazioni dei magazzini "classici" che, sulla scia del progetto pilota di Firenze, si sviluppano, migliorando la formula col trarre vantaggio dalla più recente esperienza di ristrutturazione (entro il 2007 sono in programma dieci ristrutturazioni con un investimento stimato in circa 80 milioni di €); dall'attenzione al segmento della ristorazione, ove sembra distinguersi la categoria dei bar, ad una rivalutazione deiretailers ed una maggior considerazione dei Complementary Business Users (CBU's). Ovviamente Metro non può prescindere da una strategia di aperture di nuovi punti vendita C&C nelle aree del Paese ove ancora non è presente, in particolare al Centro ed al Sud con la formula Junior e nelle aree caratterizzate da grande densità di Clientela Ho.re.ca. con il format Eco, anche per riequilibrare l'assetto del fatturato che vede ancora prevalenti i magazzini "classici", letteralmente assediati dalle nuove strutture distributive (ipermercati e centri commerciali) e dalle grandi superfici specializzate: si prevedono nei prossimi quattro anni (2004-2007) otto aperture, oltre alle due realizzate nel 2003, per un totale di circa 650 posti di lavoro ed un investimento di circa 140 milioni di €.
Metro ritiene di avere i mezzi e le capacità per affrontare con successo le sfide impegnative che le vengono proposte; ribadisce la volontà di impegnare le proprie risorse finanziarie per incrementare la quota nel settore del commercio all'ingrosso -Cash and Carry; mira ad attrarre, sviluppare e mantenere collaboratori sempre più qualificati e motivati; confida che con l'impegno di tutti l'Azienda sarà in grado di rispondere alle sempre crescenti attese del Cliente.

II AMBITO DI APPLICAZIONE

Alla luce di quanto esposto al punto precedente, che prevede uno sviluppo significativo della rete con formule differenziate nell'ambito di una strategia comune, si condivide l'esigenza di una armonizzazione delle condizioni di lavoro e dei trattamenti praticati.

Il presente Contratto Integrativo si applica ai punti di vendita presenti e futuri delle società del Gruppo Metro Italia Cash and Carry operanti sul territorio nazionale con le formule "classica" e Junior. Per i cash & carry gestiti dalla società Smaller cash & carry S.p.A. secondo la formula ECO, in relazione alle esigenze di assestamento organizzativo, di presenza commerciale e di consolidamento economico-finanziario, le Parti hanno definito modalità applicative particolari per gli istituti aziendali e per il salario variabile con le relative gradualità indicate al capitolo IV. Tali norme e le relative modalità applicative saranno valide anche per le future aperture realizzate con la formula ECO.

Le agibilità sindacali saranno regolate nei magazzini ECO-Smaller, compresa la costituzione delle RSA /RSU, secondo le prassi esistenti nei magazzini classici e Junior.

III DIRITTI SINDACALI E BILATERALITA'

L'Azienda si impegna a trasmettere alle OOSS ed alle RSA/RSU con cadenza trimestrale i dati aggregati relativi alle ore lavorate / assenze in ciascun magazzino e alle varie tipologie contrattuali praticate (lavoratori FT/PT, lavoratori somministrati/ apprendisti/contratti di inserimento/ altri). Sulla base dei dati trasmessi,Le parti a livello locale si incontreranno con cadenza annuale, per valutare gli assetti occupazionali, anche in vista di una possibile stabilizzazione.

Verranno inoltre fornite le informazioni previste dalla legge 125/1991 in tema di pari opportunità. Per quanto si riferisce ai contratti di inserimento di cui al D. Lgs. 276/2003 art. 54, l'Azienda fornirà al lavoratore, nel corso di un incontro collocato a metà del percorso di inserimento, informazioni sull'andamento del progetto e valutazioni sui risultati conseguiti.

Allo scopo di migliorare le relazioni sindacali a livello di punto vendita, si definisce che , con cadenza trimestrale, vengano fornite dagli SM e CUP alle OOSS territoriali e alle RSA/RSU informazioni aggregate sugli andamenti commerciali (comprese le differenze inventariali) , sull'impiego delle varie tipologie contrattuali di lavoratori , sui dati di assenze, sulle prestazioni straordinarie e supplementari, secondo un format unico per tutte le unità del gruppo (vedi allegato). Sulla scorta di tali informazioni le Parti si incontreranno a livello territoriale con la presenza di RSA/RSU al fine di realizzare il confronto sulle informazioni ricevute.

Viene costituita una Commissione Paritetica Pari Opportunità, composta di tre membri di parte sindacale e di tre per la parte aziendale, con il compito di proporre iniziative e soluzioni idonee a ridurre la disparità tra i sessi all'interno dell'azienda; prioritaria sarà l'elaborazione di un codice di condotta per la tutela della dignità personale, con riferimento alle molestie a carattere e contenuto sessuale.

Sarà inoltre formata una Commissione Paritetica Formazione, anch'essa composta di tre membri per parte, con il compito di contribuire alla definizione degli indirizzi formativi e dei contenuti della formazione, raccogliendo le proposte provenienti dai magazzini in merito ad esigenze formative del personale operativo (in particolare per quanto riguarda le dodici ore di formazione

annuale di cui al cap. V "ODL" riguardanti il personale a tempo indeterminato) e presentando alle parti contraenti eventuali iniziative formative di qualificazione e riqualificazione, per le quali Metro potrà avvalersi dei fondi Europei e Nazionali per la formazione; essa avrà inoltre la funzione di validare i progetti formativi, e per quelli finanziati in particolare, di formalizzarne l'approvazione e l'inoltro agli Enti di controllo; curerà inoltre l'informazione in merito ai progetti a livello di unità produttiva.
Saranno fornite alle RSA/RSU informazioni sulla presenza del personale "stagista" e copia della convenzione stipulata con l'Ente proponente.

Nel caso di interventi organizzativi riguardanti i punti vendita, l'Azienda fornirà preventivamente alleRSU e alle OOSS territoriali informazioni relative al progetto. L'Azienda si impegna ad avviare un confronto preventivo su tutte le problematiche organizzative relative al personale ed anche all'utilizzo di imprese esterne. I contratti di appalto saranno stipulati nel rispetto di leggi e contratti, con imprese in regola con licenze ed autorizzazioni richieste per l'esercizio della attività, con l'impegno all'applicazione del CCNL di riferimento ed alla garanzia del rispetto delle norme del Dlgs 626/94.
Nel caso di ricorso a cooperative l'Azienda inserirà nel Capitolato d'Appalto l'obbligo dell'applicazione delCCNL di riferimento e nel caso di operatori in qualità di soci il rispetto della Legge 142/01.

Restano confermati composizione e compiti della Commissione Paritetica Produttività, già operante a seguito dei CIA 93 e 99 che viene allargata per i primi due anni alle Segreterie Nazionali; i dati e le informazioni oggetto del confronto sui meccanismi di produttività di norma dovranno pervenire alla parte sindacale almeno un mese prima della data dell'incontro, per consentire , su richiesta sindacale, l'approfondimento dei dati forniti dall'Azienda.

L'ORGANISMO BILATERALE è composto per la parte sindacale da 18 componenti (RSU e Strutture territoriali) oltre ai Segretari Nazionali, più i membri della Commissione Produttività e per la parte aziendale di 9 componenti (AM/SM/CUP) oltre alla DRU; esso costituisce l'organo tecnico dell'informazione strutturata che prevede due incontri annuali, uno in primavera a carattere prevalentemente informativo ed uno autunnale in cui potranno anche essere esaminate evalidate proposte su tematiche di ODL, ecc. In occasione dell'incontro autunnale l'Azienda fornirà alle OOSS copia dei bilanci delle Società preposte alla gestione operativa dei magazzini.
I tempi necessari al funzionamento delle Commissioni e dell'Organismo Bilaterale rientrano nel Monte ore sindacale dei magazzini, senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda; restano invece a carico della Società le spese di viaggio e soggiorno nell'ambito di quanto previsto dalla vigente normativa trasferte (procedura n°27).

Nei magazzini, nello spazio messo a disposizione delle RSA/RSU per la loro attività, sarà collocato un computer da tavolo, collegato ad una stampante ed abilitazione alla posta elettronica, oltre ad una linea telefonica abilitata alle chiamate vocali esterne.

IV TUTELE E DIRITTI

Gli istituti normativi di miglior favore oggi esistenti nei magazzini classici (ind.cella/tessera sanitaria /CRAL/malattia /ricovero ospedaliero/infortunio/astensione facoltativa post partum/trasferte) saranno integralmente applicati nei magazzini **Junior** esistenti, entro il 1° gennaio 2005; per il magazzino di Pozzuoli la decorrenza sarà dal 1/01/06, mentre per tutti gli altri magazzini decorrerà dopo il secondo anno pieno di esercizio.
I CRAL dovranno essere regolarmente costituiti con statuto e programmi operativi egodranno di un contributo annuo aziendale di 1800 € (importo unificato valido per tutti i punti vendita.).

Per quanto si riferisce ai magazzini ECO –Smaller Cash and Carry S. p. a., a decorrere dal 1° gennaio 2006 sarà applicata una parte degli istituti normativi di miglior favore (infortunio/ind. cella/tessera sanitaria/CRAL) e dal 1° luglio 2006 un'altra parte (malattia/ricovero ospedaliero/astensione facoltativapost partum/trasferte). Dal 1/1/2005 verrà introdotto nella suddetta società il salario variabile (Premio di Produttività) ai punti vendita con almeno due anni di esercizio pieno, applicato in relazione ai parametri secondo quanto previsto dal CIA.

In tutte le tipologie di punti vendita sarà riconosciuto ai lavoratori operanti strutturalmente in orario notturno un diritto di priorità nel passaggio al lavoro diurno, in caso di nuove assunzioni per mansioni fungibili, dopo almeno quattro anni di svolgimento della prestazione notturna, previa valutazione delle competenze professionali.
In caso d'assunzioni a tempo indeterminato di personale FT, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale operanti in mansioni fungibili avranno un diritto di priorità, previa valutazione delle competenze professionali.

Sarà inoltre riconosciuto un diritto di priorità per le nuove assunzioni a tempo indeterminato in mansioni fungibili ai lavoratori con contratto a tempo determinato i quali ne facciano richiesta, decorso un periodo continuativo di 18 mesi oppure suddiviso in più contratti di almeno 12 mesi, previa valutazione delle competenze professionali.
La durata dell'aspettativa non retribuita prevista dall' art. 4 legge 53/2000 viene estesa ad un anno: in casi di particolare urgenza essa sarà concessa entro le 72 ore dalla richiesta.
Tali materie saranno oggetto di informazione e confronto nell'ambito degli incontri periodici previsti a livello territoriale.

V ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sulla base di quanto evidenziato in Premessa, le Parti concordano sulla centralità del Cliente che richiede il coinvolgimento dei lavoratori nella predisposizione e nella realizzazione del servizio e sulla imprescindibile necessità che tutti i collaboratori assicurino il loro impegno per il conseguimento della soddisfazione e della fidelizzazione dello stesso.

MAGAZZINI CLASSICI (escluso BS)

A) Prestazione su sei giorni settimanali

* Nel riconoscere la sempre crescente importanza ai fini commerciali della presenza dei collaboratori nella giornata di sabato, in sintonia con i flussi della Clientela, le Parti convengono che, a decorrere dal 01/01/2005, la prestazione lavorativa del personale a tempo pieno (e PT equiparati disponibili), impegnato direttamente in vendita nei magazzini "classici" (esclusi quindi Segretaria, Ufficio personale, Cassa Centrale, Promozione Clienti), assunto con contratto a tempo indeterminato originariamente previsto su 5 giorni settimanali, sarà articolata normalmente su sei giorni settimanali dal lunedì al sabato per tutte le settimane dell'anno, fermo restando il diritto di fruire di tutte le ferie/PIR di competenza.

* A fronte di tale nuova modalità della prestazione e dell'orario settimanale , per i suddetti lavoratori assunti ante 1° ottobre 1993, sarà erogato dal 1 gennaio 2005 un incremento nella voce retributiva "Utilizzo impianti CIA" ex CIA '93 paragrafo 4 punto 5 nella misura di € 20,00 (venti/00) mensili lordi per 14 mensilità. A decorrere dal 1 gennaio 2007 l'importo di cui sopra sarà ulteriormente incrementato di €5 (cinque/00) mensili; l'importo complessivo sarà proporzionalmente ridotto per i PT equiparati disponibili in relazione all'orario contrattuale praticato.

B) Riduzione dell'orario settimanale di lavoro

Gli accordi aziendali vigenti al 31/12/2004 che prevedevano una pausa mensa retribuita all'interno dell'orario saranno sostituiti, a decorrere dal 1/01/2005 da quanto segue.
Per i lavoratori impegnati in vendita (esclusi quindi Segretaria, Ufficio personale, Cassa Centrale, Promozione Clienti), sarà riconosciuta una riduzione ulteriore dell'orario settimanale di lavoro nella misura di due ore rispetto all'orario settimanale di cui all'art.33 del CCNL Seconda Parte, per il lavoratore con contratto a tempo pieno, e di un'ora per i lavoratori a tempo parziale anche per i futuri assunti.
Per i lavoratori a tempo parziale, in sostituzione della riduzione d'orario verrà erogato il pagamento di un'ora di retribuzione ordinaria per ciascuna settimana.
Il pagamento delle maggiorazioni straordinarie e supplementari previste dal vigenteCCNL decorre dal superamento dell'orario settimanale ridotto come sopra indicato.
Per i lavoratori non soggetti a limitazione d'orario ex D. Lgs. 66/2003 viene adeguato il trattamento di miglior favore aziendale vigente.
Viene comunque mantenuto il diritto di accedere alla tavola calda aziendale per consumare il pasto, fuori dagli orari di lavoro; il servizio mensa sarà erogato dalle 11.00 alle 14.30 o secondo i diversi orari concordati per magazzino , ed i turni di servizio devono consentire la fruizione della mensa fuori dell'orario di lavoro in coda o in testa; se ciò non fosse possibile all'interno dell'orario di lavoro con intervallo non retribuito di 30'. Per quanto riguarda invece il servizio serale, esso sarà erogato tra le ore 20,00 e le ore 21, 00 (in linea di massima tra le ore 20 e le 20,30 per chi termina il turno alle ore 20,00; tra le ore 20,30 e le ore 21,00 per chi termina il turno alle ore 21,00 a fronte di una anticipazione di mezz'ora della prestazione lavorativa ad inizio turno; tra le ore 20,00 e le ore 20,30 oppure tra le 20,30 e le 21,00 per chi termina il turno alle ore 22,00 , a fronte dell'anticipazione della prestazione di mezz'ora ad inizio turno).I lavoratori interessati potranno optare per un orario continuato senza l'anticipazione della mezz'ora ed il conseguente utilizzo della tavola calda sottoscrivendo apposita dichiarazione con validità semestrale.
L'Azienda garantirà che il prezzo del pasto a carico del lavoratore sarà a prezzo politico e non di mercato.

MAGAZZINI JUNIOR + Brescia

L'orario settimanale di lavoro nei magazzini Junior e a BS viene fissato in 37 ore e 45 minuti , con le medesime considerazioni svolte per le prestazioni nelle domeniche /festività per i magazzini classici. Il pagamento delle maggiorazioni previste dal vigente CCNL per straordinari e supplementari decorre dal superamento dell'orario ridotto nella misura indicata.

PROGRAMMAZIONE PRESTAZIONI DOMENICALI/FESTIVE

In merito alla necessità aziendale di effettuare l'apertura dei punti vendita nelle giornate domenicali/festive, per favorire gli acquisti dei Clienti HORECA e per andare incontro alle esigenze dei CBU's, si ribadisce la volontarietà della prestazione del lavoratore; al fine di garantire la adeguata copertura degli impegni di lavoro in queste giornate, a livello di magazzino verranno acquisite entro il 31 /12 dell'anno precedente le disponibilità individuali, in modo tale da realizzare, attraverso il confronto decentrato, la programmazione delle presenze, nel rispetto del giorno di riposo settimanale.

ORARIO DI LAVORO

In relazione al D.Lgs. 66/2003 le Parti si danno atto che la fruizione della pausa "caffè", per il tempo strettamente necessario, vincolata ad una prestazione ordinaria giornaliera continuativa superiore alle quattro ore , e la retribuzione della stessa secondo la prassi aziendale in atto, sono conformi all'art. 8 del D. Lgs. che precede.
In relazione all'introduzione del sistema SAP, le parti si incontreranno in sede tecnica per un confronto sull'applicazione.

ODL A LIVELLO DECENTRATO

Le tematiche dell'organizzazione del lavoro saranno affrontate nella loro fase operativa a livello territoriale e di unità produttiva, nell'ambito delle linee guida condivise a livello nazionale: saranno pertanto oggetto di confronto decentrato gli orari di apertura e di funzionamento del magazzino, le turnazioni, i piani ferie e le modalità di fruizione dei PIR. In linea di massima il calendario delle aperture e delle turnazioni sarà definito entro il 31 /12 dell'anno precedente; l'articolazione delle ferie spettanti nell'anno sarà programmata ed approvata entro il 30 aprile dell'anno di riferimento.

Nel nuovo contesto organizzativo unificato per i magazzini Classici e Junior con prestazione su sei giorni settimanali, ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato ed operante in vendita potrà fruire di sei sabati liberi all'anno , da pianificarsi annualmente con esclusione dei mesi di novembre e dicembre, e con ridistribuzione del relativo orario settimanale su cinque giorni. Per i lavoratori assunti ante 1° ottobre 1993 compreso BS, sarà garantita la possibilità di fruire di ulteriori tre sabati liberi , coll'utilizzo di ferie, PIR, riposi compensativi per prestazioni domenicali /festive, permessi sostitutivi del trattamento delle festività coincidenti col riposo settimanale di legge.

FORMAZIONE TEORICA NEI MAGAZZINI

Le Parti condividono l'esigenza di un costante aggiornamento del bagaglio professionale di ciascun lavoratore con contratto a tempo indeterminato (compresi contratti d'inserimento e d'apprendistato) FT o PT impegnato nella vendita nei magazzini Classici e Junior, con particolare riguardo alla conoscenza merceologica dei prodotti, delle procedure operative concernenti la corretta modalità di movimentazione delle merci sia manuale che meccanica, alla più efficace esposizione dei prodotti (space allocation), alla puntuale osservanza delle procedure di fatturazione e d'incasso anche nell'ottica della riduzione della differenze inventariali; sulle base degli orientamenti ed indicazioni della Commissione Paritetica Formazione, devono essere realizzati, per ciascun anno di vigenza contrattuale, interventi formativi destinati al personale operativo , nella misura di almeno 12 ore annue pro capite.

VI MERCATO DEL LAVORO

NUOVI ASSUNTI NEGLI ATTUALI MAGAZZINI

Il premio aziendale è confermato nei magazzini Classici e Junior esistenti , e la misura rimane definita a regime in 95,54€ mensili lordi al 4° livello, da riparametrare. Analogamente il trattamento per le domeniche/festività lavorate rimane quello fissato al punto V del CIA 1993 integrato dall'accordo 30 gennaio 96.

Nuovi assunti negli attuali magazzini classici: il premio aziendale e il trattamento domeniche/festività lavorate, continueranno ad essere erogati in tre tranche al 25°, 37° e 49° mese dall'assunzione.

Nuovi assunti negli attuali magazzini Junior: il premio aziendale ed il trattamento delle domeniche /festività lavorate saranno corrisposti con le gradualità già concordate a livello locale. Per quanto riguarda i punti vendita di Lecce e Pozzuoli, le Parti si incontreranno entro un mese dalla firma del presente accordo per definire le gradualità di applicazione degli istituti citati, secondo i criteri previsti dal paragrafo seguente Nuove Aperture.

NUOVE APERTURE

La gradualità dell'applicazione degli istituti premio aziendale e trattamento prestazione domeniche /festività nelle future aperture Classici e Junior è correlata alla situazione del mercato del lavoro ed alle condizioni praticate dalle grandi aziende concorrenti della GD, operanti nel bacino d'utenza. Almeno tre mesi prima saranno avviate a livello territoriale con le strutture facenti capo alle OOSS firmatarie del CIA, trattative in merito a quanto sopra e alla composizione dell'organico in fase di avvio, da concludersi un mese prima della apertura; in caso di mancato accordo ci sarà un intervento congiunto da parte delle Segreterie Nazionali firmatarie e della Direzione Aziendale.

VII PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Le Parti riconfermano la centralità dell'impegno di ciascun collaboratore per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e primi fra tutti la fidelizzazione e la soddisfazione del Cliente. Vengono pertanto ribaditi i fondamenti del Premio di Produttività, centrati su obiettivi quantitativi legati all'efficienza della prestazione e a parametri commerciali focalizzati sull'incremento delle frequenze e della redditività d'acquisto.

I valori complessivi annuali lordi pro capite conseguibili nella vigenza del presente CIA sono definiti come segue:

2004	€ 1000 MODALITA' DA DEFINIRE
2005	€ 1050
2006	€ 1150
2007	€ 1300

Vengono identificati due parametri comuni alle tipologie di magazzini Classici e Junior:

1) Contributo netto alla produttività

Sul parametro indicato giocherà **il 30 %** dell'importo complessivo del premio. Il parametro troverà applicazione anche nei magazzini ECO secondo quanto previsto dal capitolo IV Diritti e Tutele

2) Flessibilità organizzativa CIA 2004: nella misura fissa del 20 % dell'importo complessivo del premio.

3) La quota residua del Premio produttività sarà assegnata sulla base di due/tre parametri da concordare a livello locale tra i seguenti:

- Differenze inventariali
- Partecipazione attiva
- Incremento fattura media
- Incremento N° fatture
- Incremento Clienti acquirenti
- Promozione orari commerciali
- Altri parametri sottoposti all'approvazione della Commissione Paritetica Produttività.

I parametri del premio (ciascuno dei quali non potrà essere inferiore al 10 % del premio complessivo) agiranno a livello di Magazzino e di Settore (Food/Non Food). In dettaglio :

1) CONTRIBUTO NETTO DELLA FORZA LAVORO ALLA PRODUTTIVITÀ

A decorrere dall'esercizio 2005 e per il periodo di vigenza e validità del presente contratto ai lavoratori di ogni singola unità METRO C. & C sarà erogato un importo salariale volto a retribuire il loro contributo all'incremento reale del fatturato pro- capite realizzato nell' anno di riferimento rispetto a quello realizzato nell'anno precedente, con fattori di correzione che considerano la fase di sviluppo dei fatturati del Magazzino.

Il meccanismo di misurazione dell'incremento reale del fatturato pro- capite si articola in:

- fatturato annuo corrente dell'unità depurato dagli effetti inflativi (indice ISTAT dei prezzi);
- fatturato anno precedente;
- organico economico intendendosi per tale e per ogni singola unità tutte le ore retribuite a qualsiasi titolo, ferma restando l'esclusione delle ore per aperture e ristrutturazioni.

Il totale ore così calcolate con criteri omogenei sarà diviso per un valore convenzionale di 1976 ore, esprimendo pertanto l'organico economico dei due anni in confronto.

Per determinare l'indice dell'incremento reale del fatturato pro- capite sarà adottata la seguente formula:

Fatturato Anno corrente netto inflazione	:	Fatturato Anno precedente	X 100
Organico economico anno corrente		Organico economico anno precedente	

Il contributo netto dei lavoratori all'incremento dell'indice si determina nella misura del 134% per magazzini sopra i 100 mio€ di fatturato, del 100% per i Magazzini tra 75 e 100 Mio€ fatturato, del 70% per i Magazzini tra 50 e 75 Mio € di fatturato, del 50% per magazzini fino a 50 Mio € di fatturato.

Contributo netto %	**importo anno € lordi (2004)**
0,01 - 0,66	75
0,67 - 1,33	+ 75
1,34 - 2,00	+ 75
oltre 2,00	+ 75

Resta confermato il meccanismo correttivo legato alle performance del singolo magazzino e in relazione alla media del Format (Classici, Junior, ECO), secondo le modalità definite nel documento allegato al Verbale di Riunione della Commissione Paritetica Produttività Allargata dell'aprile/maggio 1996.

2) FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA CIA 2004

Il parametro compensa la definitiva articolazione della normale prestazione lavorativa su sei giorni per i lavoratori a tempo indeterminato nei magazzini Classici e Junior.

Per i contratti PT l'importo compete in misura proporzionale all'orario settimanale/annuale; l'importo è erogato ai contratti a termine in dodicesimi, in relazione ai mesi di servizio.

3) Parametri da definire a livello locale

A) OBIETTIVO DI DIFFERENZE INVENTARIALI PARI PER TUTTI I MAGAZZINI A:

0,35 % FOOD
0,70 % NON FOOD

Fermo restando il rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela del patrimonio aziendale le parti riconoscono il positivo contributo di tutto il personale al costante miglioramento delle differenze inventariali.

In questo quadro l'obiettivo di contenimento delle differenze inventariali viene fissato nello 0,35% del fatturato per il settore Food e nello 0,70 % del fatturato per il settore Non Food, per tutto il periodo di validità del presente contratto, sulla base delle scelte aziendali in tema di politiche di vendita e delle analisi tecniche effettuate anche a livello internazionale.

Nel caso di raggiungimento dell'obiettivo sarà corrisposto un importo nella misura che sarà definita a livello locale, a tutti i lavoratori del settore. Nel caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo verrà erogato il 50% del premio a condizione che il Settore abbia migliorato la sua performance rispetto all'anno precedente di almeno il 25%

In caso di ristrutturazioni generali o di settore viene definito un correttivo pari allo 0,10% per il Non Food e a 0,03% per il Food.

B) PARTECIPAZIONE ATTIVA

Nei magazzini che realizzeranno nell'anno un numero di assenze per malattia (escluso ricovero ospedaliero, infortunio, maternità) fino a 90 ore pro capite medio (valore riparametrato per il personale PT) il singolo lavoratore percepirà una quota del Premio Produttività definita a livello di magazzino. Nel caso che il magazzino non abbia raggiunto l'obiettivo, ma abbia comunque migliorato la propria performance dell'anno precedente di almeno un punto percentuale, a ciascun lavoratore verrà corrisposto il 50% della quota del premio.

C) INCREMENTO DELLA FATTURA MEDIA

Ai lavoratori del magazzino che abbia realizzato un incremento della fattura media pari ad almeno il tre per cento rispetto all'anno precedente verrà corrisposta una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello locale. Nel caso che l'incremento sia almeno del due per cento la quota di premio sarà corrisposta al 50%.

D) INCREMENTO NUMERO FATTURE

Ai lavoratori del magazzino che abbia realizzato un incremento del N° fatture del due per cento rispetto all'anno precedente sarà erogata una quota di premio nella misura definita a livello locale. Nel caso venga raggiunto un incremento almeno dell'uno per cento la quota di premio sarà corrisposta al 50%.

E) INCREMENTO DEL NUMERO DEI CLIENTI ACQUIRENTI

Ai lavoratori del magazzino che abbia realizzato un incremento del numero dei Clienti acquirenti di almeno due punti percentuali rispetto nell'anno precedente verrà corrisposta una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello locale. Nel caso venga raggiunto un incremento di almeno un punto percentuale la quota di premio sarà erogata al 50%.

F) PROMOZIONE ORARI COMMERCIALI

Nell'intento di assicurare nei magazzini una equilibrata e volontaria programmazione, a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, con prestazione settimanale articolata su sei giorni dal lunedì al sabato, il quale presti la sua attività in giornate di riposo settimanale e di festività infrasettimanale, nella misura minima di eventi concordata a livello locale per ciascun anno (1 gennaio – 31 dicembre) sarà corrisposta la quota relativa al parametro in oggetto nella percentuale definita sempre a livello locale. Quanto

sopra dovrà garantire il rispetto dell'art. 9 del D. Lgs. 66/2003. In via sperimentale per l'anno 2005 le Parti in sede locale, avranno facoltà di definire un secondo parametro alternativo per i lavoratori che non intendessero aderire a questo parametro.

G) **Ulteriore parametro da definire**: come affermato in premessa obbiettivo del Premio Produttività è quello di porre la centralità dell'impegno di ciascun lavoratore alla fidelizzazione e alla soddisfazione del Cliente. Pertanto le Parti impegnano la Commissione Produttività a definire entro il 31/12/2005 un parametro che contribuisca al raggiungimento di tale obbiettivo.

CORRETTIVO PERSONALE DI EROGAZIONE

L'importo complessivo conseguito viene ridotto a livello individuale in relazione all'assenteismo per malattia, escluso ricovero ospedaliero/infortunio/maternità espresso in ore, da riproporzionare per i PT in relazione all'orario:

FT

da 90	a 180	meno 10%
da 181	a 360	meno 20%
oltre 360		meno 40 %

A livello di magazzino sarà costituito un fondo aziendale in cui confluiranno le somme non erogate in base al correttivo di cui sopra.

L'importo totale di questo fondo sarà suddiviso tra tutti i lavoratori che abbiano realizzato nell'anno un assenteismo per malattia inferiore ad 90 ore.

NOTA A VERBALE

Tutti gli importi erogati a titolo di Premio Produttività si intendono riferiti al lavoratore full- time e dopo il primo anno pieno di servizio attivo alle rispettive scadenze: il contributo netto verrà applicato nei magazzini junior ed ECO a partire dal secondo anno di esercizio pieno (1° gennaio –31 dicembre).

Per tutto il personale part- time gli importi saranno riproporzionati all'orario contrattuale annuo.

Resta inteso che tutti gli importi erogati a titolo di produttività o aventi la identica matrice /funzione non concorrono agli effetti di alcun istituto e non sono computabili agli effetti del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla legge 297/1982. Il risultato del premio nel suo complesso non è assorbibile da nessun istituto aziendale o individuale

Per il personale che opera presso la Direzione Centrale di S. Donato Milanese sarà definito un accordo con le OO.SS sulla Produttività e le modalità di erogazione: il testo costituirà parte integrante del presente CIA. Fino a definizione dell'accordo verrà applicato il meccanismo della media di quanto conseguito dai magazzini.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Tutte le quote di premio verranno erogate al personale in servizio con le competenze del mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base dei ratei di tredicesima maturati nell'anno; esclusivamente a questo fine il periodo di maternità obbligatoria sarà considerato come presenza al lavoro. Per il personale che avrà prestato la propria opera per tutto l'anno e sia cessato per pensionamento dopo il 31/12 si procederà a maggio ad un calcolo puntuale secondo i criteri in vigore del premio complessivo maturato ed alla sua erogazione. Per il personale degli uffici e servizi dei Magazzini si computerà ai fini del Premio di Produttività la media di quanto conseguito dal Magazzino di appartenenza.

VIII TESTO UNICO

Le norme del presente CIA saranno armonizzate con le precedenti contrattazioni integrative applicate dal Gruppo Metro nella prospettiva di una redazione condivisa di un Testo Unico valido per tutte le Unità operative del Gruppo. A questo proposito si creerà un apposito Gruppo di lavoro che completerà il documento entro il primo semestre del 2005. In attesa della definizione del Testo Unico le norme dei contratti integrativi preesistenti mantengono la loro efficacia se non espressamente e specificamente modificate da successive contrattazioni aziendali.

IX DECORRENZA E DURATA

La presente Ipotesi di Accordo è da considerare immodificabile e verrà sottoposta alla approvazione nella sua interezza alla verifica delle assemblee o a referendum.
A seguito dell'esito espresso dalla consultazione sarà sciolta la riserva e si ratificherà l'accordo definitivo entro il 30/09/04.

L'accordo entra in vigore dalla data della firma dello stesso (salve le specifiche decorrenze indicate per singoli istituti) e avrà validità fino al 31. 12. 2007; in caso di disdetta esso resterà in vigore, finché non sia stato sostituito dal successivo.

Le parti si danno atto che il presente contratto nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è complessivamente migliorativo e per tutto il periodo di validità sopra menzionato deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

LETTO, CONFERMATO e SOTTOSCRITTO

-METRO ITALIA CASH AND CARRY S.p.A..
-METRO SELF SERVICE ALL'INGROSSO:
-ARNO S.p.A
-MODENA S.p.A
-METRO SERVIZI LOGISTICI S.p.A.

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

PREMIO PRODUTTIVITA' 2004

MILANO 21 LUGLIO 2004

NORMA TRANSITORIA

Per l'anno 2004 al personale con rapporto a tempo indeterminato assunto ante ottobre '93 che presterà la sua attività per un numero di 32 settimane a sei giorni per il periodo gennaio - dicembre 2004, sarà corrisposto un importo a titolo di produttività nella misura di € 650,00 (seicentocinquanta/00) lordi, riproporzionato per il personale con contratto part-time, a titolo di flessibilità organizzativa. Nel caso di mancato raggiungimento dell'obbiettivo al personale interessato l'importo sarà ridotto di€ 45 (quarantacinque/00) per ciascuna settimana di sei giorni non prestata. Se la prestazione sarà inferiore a 26 settimane a sei giorni l'importo non sarà corrisposto. Si intendono confermati i criteri di conteggio in uso.
Al personale assunto successivamente all'ottobre '93 l'importo a titolo di flessibilità organizzativa sarà corrisposto nella misura di € 200.00 (duecento/00) Allo stesso personale saranno corrisposti ulteriori importi a fronte dell'applicazione degli stessi meccanismi di produttività definiti a livello locale nel corso del 2003 fino a concorrenza di € 450, 00 (quattrocentocinquanta/00).

Per l'anno 2004 agli stessi lavoratori il contributo netto sarà corrisposto secondo i criteri e nelle misure previste dall'Ipotesi di Accordo del 21 luglio 2004, Capitolo VII Premio Produttività, Punto 1) CONTRIBUTO NETTO DELLA FORZA LAVORO ALLA PRODUTTIVITÀ, che qui si intende integralmente riportato.

Verbale di accordo

Addì, 21 luglio 2004, tra la Direzione della Metro Italia Cash and Carry S.p.A. filiale di Brescia rappresentata dai sigg. Dott. Francesco Berruti e Dott. Paolo Savoldi

E

Le OO.SS. territoriali rappresentate rispettivamente:
per FISASCAT – CISL Sig. Chiocci Valter
per UILTUCS – UIL Sig. Damiano Domenico

si è definito quanto segue:

a decorrere dal 01/09/2004 il servizio mensa serale sarà ripristinato nel magazzino di Brescia secondo le articolazioni previste al punto V) Organizzazione del lavoro , lettera B) , ultimo comma dell'ipotesi di accordo CIA 2006 del 21/4/2004

letto , confermato e sottoscritto

le OO.SS

la Direzione