METRO **MAGAZZINO** **10** al 01/01/2007

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	11,36	165,88	2237,71	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		11,36	149,42	1904,79	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		11,36	129,25	1716,75	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		11,36	110,47	1541,73	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		11,36	95,54	1402,58	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		11,36	86,32	1316,60	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		11,36	77,50	1234,37	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **MAGAZZINO** **11** al 01/01/2007

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	11,36	165,88	2237,71	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		11,36	149,42	1904,79	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		11,36	129,25	1716,75	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		11,36	110,47	1541,73	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		11,36	95,54	1402,58	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		11,36	86,32	1316,60	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		11,36	77,50	1234,37	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO

Italia Cash and Carry SpA



1972 - 2007
TESTO UNICO

TRATTO DAI TESTI DEI

CONTRATTI INTEGRATIVI

SOTTOSCRITTI

FINO AL 31 DICEMBRE 2006

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT

UIL UILTuCS

INTRODUZIONE

Il presente documento non ha valenza di accordo sindacale, ma intende solo rappresentare un manuale di pronto impiego, ad uso delle funzioni aziendale e delle rappresentanze sindacali dei lavoratori, per un veloce reperimento della normativa contrattuale aziendale attualmente vigente.

Resta confermata la validità delle intese sui singoli argomenti rappresentate dagli accordi, verbali di riunione, scambi epistolari, documenti illustrativi e prassi aziendali.

METRO ITALIA CASH AND CARRY

FILCAMS / CGIL
FISASCAT / CISL
UILTuCS/UIL

ROMA, 31 maggio 2007

1. INDICE

1. INDICE 2

2. PREMESSE GENERALI E AMBITI DI APPLICAZIONE 3

- PREMESSE 3
- AMBITI DI APPLICAZIONE 3

3. POLITICHE GENERALI DI SVILUPPO 4

- STRATEGIE E INVESTIMENTI 4

4. SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI 8

- DIRITTI DI INFORMAZIONE 8
- STRUMENTI PARITETICI 8
- ENTI BILATERALI 8
- DIRITTI SINDACALI 10

5. TUTELA DELLA SALUTE E WELFARE 12

- ASSISTENZA SANITARIA E FONDO DI PREVIDENZA 12

6. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO 13

- MERCATO DEL LAVORO 13
- CONTRATTI A TERMINE 13
- PART TIME 13
- TERZIARIZZAZIONE 14
- CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 15

7. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 16

- ORARIO DI LAVORO 16
- LAVORO STRAORDINARIO / ORDINARIO NOTTURNO 18
- RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', PERMESSI RETRIBUITI E FERIE 18
- DIRITTO ALLO STUDIO / ASPETTATIVE 21
- MISSIONE E TRASFERIMENTO 22
- MALATTIE E INFORTUNI 23
- TRATTAMENTO ECONOMICO 24
- PREMIO AZIENDALE 26
- TAVOLA CALDA 27
- CRAL 28

8. FORMAZIONE 29

9. PREMIO DI PRODUTTIVITA' 30

10. TESTO UNICO 35

11. VARIE 36

- PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA 36
- DICHIARAZIONI D'INTENTI 36
- TASSO INAIL 37
- DECORRENZA E DURATA 37

2. PREMESSE GENERALI E AMBITI DI APPLICAZIONE

▶ PREMESSE

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.
[CIA 19/10/2004]

▶ AMBITI 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.
[CIA 19/10/2004]

3. POLITICHE GENERALI DI SVILUPPO

▶ STRATEGIE E INVESTIMENTI

Nell'ambito e in relazione all'art. 129 del vigente C.C.N.L. l'Azienda informerà tempestivamente e si confronterà con le OO.SS. a livello nazionale e territoriale relativamente a investimenti, processi di sviluppo e nuovi insediamenti.
In tale quadro i programmi di sviluppo dell'Azienda saranno esaminati dalle OO.SS. in relazione ad uno sviluppo razionale e programmato del settore com-merciale nel territorio ed in relazione alle prospettive di incremento dell'occupa-zione con particolare riferimento a quella giovanile e femminile.
L'Azienda, in relazione all'offerta di assortimenti organici, equilibrati e competitivi per prezzo e qualità, dichiara la propria disponibilità ad instaurare rapporti di approvvigionamento con strutture associate e cooperative nonché la propria disponibilità ad approvvigionamenti su mercati pubblici locali e si impegna ad una razionale politica degli altri approvvigionamenti.
L'Azienda dichiara inoltre di voler perseguire la costante competitività, sul mercato, del proprio assortimento attraverso il massimo contenimento dei prezzi, con particolare riguardo ai generi di prima necessità.
L'Azienda dichiara di utilizzare lo strumento pubblicitario per una corretta informazione della clientela al fine di metterla in condizione di operare le proprie scelte in modo documentato e consapevole.
Le parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente a livello nazionale e a livello territoriale per verificare l'applicazione degli impegni sopra indicati, In tali occasioni l'azienda fornirà le informazioni opportune.
Le OO.SS., nell'ambito della propria linea unitaria definita sulla trasformazione del settore commerciale, collocano il ruolo delle aziende di cash and carry nell'ambito di un pluralismo di forze che debbono concorrere a tale obiettivo.
[CIA 24/03/1978]

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 dei retailers 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.
[CIA 19/10/2004]

Piano per il rilancio del magazzino classico e per la gestione delle conseguenze organizzative della mobilità :

9) Missione e posizionamento.

La Società si pone l'obiettivo di raggiungere nel medio perio do, in un quadro di profittabilità almeno in linea con quello dei principali concorrenti della GD, una quota del 40 % (circa 3 MD €) nel mercato del Cash & Carry, presentandosi come il grossista partner privilegiato di categorie di utilizzatori professiona li.
Ciò sarà realizzato attraverso un piano di sviluppo interno con l'espansione della rete di magazzini, utilizzando il concetto di magazzino Metro nel formato più adatto alla realtà del mercato locale (classico, Junior, ECO) ed attraverso il rilancio del concetto del magazzino classico che dovrà invece incentrarsi sul ricupero della identità originaria del Cash, ovviamente aggiornata alle esigenze del mercato e dei Clienti , in una logica di category killer nel Food e di multispecialista nel Non Food.

2) Acquisti

Dalla nuova impostazione della missione aziendale discende la necessità di adottare una politica di razionalizzazione degli assortimenti Food e Non Food, mirando a conseguire un miglior servizio al Cliente in un quadro di riduzione della complessità gestionale e di conseguenza di una migliore efficienza, anche attraverso razionalizzazioni di attività e l'eliminazione di sovrapposizione di funzioni.
Ciò sarà possibile con l'applicazione diffusa del Category Management, cioè con l'identificazione dei bisogni specifici di particolari categorie di clienti, in un'ottica di segmentazione che colga le opportunità professionali e quelle complementari di ciascun Cliente. Particolare attenzione sarà riservata al processo logistico che tenderà al Just in Time, per ridurre il peso degli stock e le necessità di manipolazione nei punti vendita.
Altro importante obiettivo che si pone Metro è di potenziare ulteriormente la leadership nel settore dei Freschi, cercando di migliorare ancora le capacità di acquisto e quelle gestionali , per incrementarne l'incidenza sul fatturato totale Food e conseguire margini più elevati.
Per quanto riguarda i prodotti Secchi dovrà essere aumentato il ruolo dei marchi propri, che consentono di eludere un confronto troppo diretto con i retailer tradizionali(Superette, Supermercati, Superstore, Ipermercati) e che costituiscono una interessante alternativa alle marche nazionali per il dettagliante e per il catering; abbiamo già verificato che sarà comunque indispensabile ricuperare nei costi risorse da investire sui prezzi dei prodotti di marca , che costituiscono ancora circa il 90 % dell'assortimento (referenze) e del giro d'affari.

3) Logistica

Dopo aver proceduto negli anni a costituire ed implementare un sistema di piattaforme Food ,distribuito sul territorio ed in grado di rispondere alle esigenze di tempestività e di qualità del prodotto sia per i freschi /freschissimi che per i secchi, appare oggi non più rinviabile il miglioramento della catena logistica riguardante i prodotti Non Food.
La riprogettazione del sistema logistico NF si baserà sulla caratteristica della domanda, sul riordino, sul flusso logistico e mirerà a raggiungere i seguenti obiettivi: maggiore tempestività nell'aggiornamento dell'offerta, maggior presenza dei prodotti a scaffale, riduzione tempi riordino/consegna al punto vendita e drastica riduzione dello stock. Punto centrale della strategia sarà la modifica del sistema di riordino in una logica push –pull sulla base della tipologia /stagionalità del prodotto, insieme ad un diverso meccanismo di gestione dei flussi logistici, con una più accentuata centralizzazione degli ordini in logistica.

4) Information technology

Pur senza raggiungere i livelli d'investimento degli ultimi anni del decennio scorso , nei quali fu esercitato uno sforzo gigantesco ,volto a dotare Metro di un sistema informativo di assoluta avanguardia, nel prossimo triennio saranno effettuati investimenti notevolmente superiori a quelli del periodo 2003/2005, per oltre 3 0 mio di € , allo scopo di mantenere l'Azienda nella posizione di testa rispetto alla concorrenza.

5) Vendite.

Sul piano delle vendite, proseguono gli sf orzi volti a ridare efficienza alla struttura operativa di magazzino, operando sia sulle strutture organizzative del punto vendita sia sugli staff di centrale in una logica di razionalizzazione e di responsabilizzazione. In tale contesto sono previsti investimenti sui punti vendita, che per sole ristrutturazioni prevedono un budget di oltre 30 mio di €.

6) Formazione

Nel quadro delle iniziative volte a creare il Cash & Carry degli anni 2010 non può mancare lo strumento di supporto alle strategie aziendali, costituito dalla formazione del personale che anche a seguito di accordi convenuti con le OOSS, riguarda negli ultimi tempi anche tutto il personale operativo e non solo la gerarchia aziendale ed il gruppo dei professional. L'investimento formativo è volto a consolidare le oltre centomila ore di formazione erogate nel 2005 e sono già operativi o in fase di studio , anche nell'ambito della Commissione Paritetica Formazione, una serie di nuovi progetti, con focus su attività core del business e della sicurezza ambientale.

L'Azienda investirà sull'assunzione di apprendisti, ritenendo che essi rappresentino, in relazione alle proprie esigenze organizzative, un elemento centrale dell'attività formativa. I contratti di apprendistato sostituiranno gradualmente i contratti a termine che resteranno però in rapporto alla peculiare alternanza di periodi di grande attività ad altri di minor impegno che caratterizza il nostro business.

7) Interventi organizzativi

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualunque intervento effettuato o in progetto nel campo dell'organizzazione del lavoro all'interno dei magazzini coinvolti nella procedura di mobilità sarà portato tempestivamente a conoscenza delle rappresentanze sindacali con attivazione del confronto secondo gli accordi e le prassi in atto.

Nell'ambito di tale contesto, le Parti si danno atto che, vista la procedura di mobilità conclusa in data 27 Luglio 2006, per l'anno seguente la firma del presente accordo nelle unità di vendita direttamente interessate alla procedura non si utilizzeranno strumenti quali PIP e Stages.

Si potrà ricorrere al contratto a termine e/o al lavoro temporaneo/contratto di somministrazione , nel rispetto delle normative contrattuali in materia.

Nel corso dei dodici mesi di cui sopra, si procederà al monitoraggio dell'occupazione.

Al termine dei dodici mesi, salvo eventuali anticipi a livello di magazzino, si contratterà, sempre a livello di magazzino, con la partecipazione delle Strutture territoriali, la trasformazione delle ore di prestazioni strutturali di straordinario, supplementari e dovute a contratti a termine, in ore aggiuntive, da attribuire vuoi sotto forma di incrementi anche non lineari delle ore del personale a part time, previa adesione volontaria, vuoi sotto forma di nuovi ingressi, a tempo pieno o parziale.

8) Diritti di informazione

Con cadenza semestrale, nei mesi di settembre e di febbraio, l'Azienda fornirà alle RSU dei singoli magazzini, alle strutture territoriali di Filcams, Fisascat, Uiltucs per i punti vendita di loro competenza e alle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo, i dati necessari allo scopo di monitorare le ricadute degli interventi di riduzione sull'organico.

La scheda di settembre conterrà i dati relativi al primo semestre dell'anno posti a confronto del corrispondente periodo dell'anno precedente. La scheda di febbraio conterrà i dati complessivi dell'anno appena concluso posti a confronto con quelli dell'anno precedente.

Si procederà altresì al monitoraggio delle ferie arretrate e delle ore eccedenti l'orario contrattuale non rientranti nelle ore straordinarie e supplementari.

Inoltre, entro il mese di settembre, l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali Nazionali copia del bilancio di esercizio annuale relativo ai magazzini oggetto della procedura di mobilità, allo scopo di permettere la verifica degli effetti esercitati sul conto economico aziendale dalle misure commerciali, operative, gestionali ed organizzative effettuate .

9) Interpretazioni\Integrazioni contrattuali

Nel corso della trattativa sulla mobilità e per il rilancio dei magazzini classici sono stati affrontati e risolti alcuni problemi interpretativi-integrativi del CIA 2004, secondo le modalità indicate nelle 8 schede allegate che costituiscono parte integrante del presente accordo e del CIA 2004.

Con il presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto che si sono chiariti in via definitiva i temi aperti relativi al CIA 2004 ad eccezione del punto C della successiva scheda “Trattamento Domeniche-Festività.

Sull’evoluzione e sull’andamento dei progetti e delle realizzazioni che danno vita al Piano, l’Azienda informerà le RSU e le Strutture sindacali, sia a livello locale che a livello nazionale, quest’ultimo rappresentato dall’Organismo Bilaterale Metro.
[Verbale d’Accordo 27/07/2006]

4. SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

- **DIRITTI DI INFORMAZIONE**
- **STRUMENTI PARITETICI**
- **ENTI BILATERALI**

Organici

Confronti sugli organici di magazzino, su proposta di una delle parti, saranno realizzati tra l'Azienda e le Strutture Sindacali competenti, tenendo conto dell'andamento commerciale del Magazzino stesso rispetto a parametri oggettivi di riferimento utilizzabili in concorso tra loro come orientamento per valutare l'adeguatezza degli organici quali:
- struttura fisica del magazzino
- tipologia del magazzino
- tecnologia impiegata
- servizio alla clientela
- organizzazione del lavoro in atto
- consistenza e distribuzione delle presenze effettive dei lavoratori
- volume delle merci vendute e loro modalità di movimentazione

Chiarimento verbale
Le parti si danno atto che i parametri di cui sopra verranno comunicati alle strutture sindacali competenti con la frequenza richiamata al punto c) dei diritti d'informazione e consolidata dalla prassi in atto. Confermano altresì che gli stessi verranno utilizzati ai fini di un confronto costruttivo. Le OO.SS. dichiarano la propria consapevolezza sulla riservatezza dei dati forniti dall'Azienda e pertanto n'eviteranno la divulgazione.
[CIA 19/06/1981]

Diritti di Informazione

B - INNOVAZIONE TECNOLOGICA E INFORMATICA
Le parti concordano di attuare a livello di Magazzino incontri tra delegati [del CdA] e la Direzione di Magazzino con l'obiettivo di affrontare progetti significativi di innovazione tecnologica e di informatica.
Tali incontri saranno, comunque, preventivi all'attuazione dei singoli progetti.
[CIA 06/12/1988]

Metodologia del Confronto Istituzionale

LIVELLO	I°	II°
NAZIONALE Segreterie Nazionali Coordinamento Sindacale Direzione Metro	MARZO / APRILE	SETTEMBRE / OTTOBRE
UNITA'/TERRITORIALE	MARZO	SETTEMBRE
C.D.A./R.S.U. Segreterie Territoriali Direzione di Magazzino		

PROCEDURA DI RELAZIONI SINDACALI NEI MAGAZZINI
Allo scopo di prevenire o comporre, attraverso uno sforzo comune di dialogo, i momenti di conflitto potenziale o in atto a livello di unità operativa, si conviene di strutturare le relazioni sindacali a livello di Magazzino, secondo le seguenti modalità e procedure:
- di norma, incontro mensile
- impegno delle parti a non assumere iniziative unilaterali senza il preventivo confronto

In caso di conflitto in atto, non dovuto all'adozione di autonome decisioni di una della parti, ove non sia possibile raggiungere a livello locale una soluzione, verranno attivate le strutture sindacali territoriali e la Direzione del Personale per un approfondimento sul tema. Salvo situazioni di forza maggiore, l'incontro tra C.D.A. - R.S.U./OO.SS. Territoriali/Direzione Personale/Direzione locale dovrà avvenire entro 5 giorni dalla convocazione scritta (Fax o raccomandata a mano). durante questo periodo e fino ad incontro avvenuto, resteranno sospese le iniziative unilaterali.
Ad incontro avvenuto, nel caso che non sia stato possibile raggiungere una soluzione concordata, ove le parti non ritengano di deferire il problema a livello di Segreterie Nazionali/Direzione del Personale, ciascuna parte riprenderà libertà di comportamento.
[CIA 12/10/1993]

Diritti Sindacali e Bilateralità

Informazione

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.
[…]

Saranno fornite alle RSA/RSU informazioni sulla presenza del personale "stagista" e copia della convenzione stipulata con l'Ente proponente.

Commissioni Paritetiche

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.
[…]
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.
[CIA 19/10/2004]

Organismo bilaterale

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 e validate 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).
[CIA 19/10/2004]

▶ DIRITTI SINDACALI

Permessi retribuiti / assemblee

Per le ore di assemblea, esse vengono riconosciute in misura di 12 ore annuali (in luogo delle 10 annuali previste dallo statuto dei lavoratori).
[CIA 04/02/1974]

Diritti Sindacali

L'Azienda riconoscerà un monte ore annuo pari a mezz'ora per dipendente a disposizione delle OO.SS. Nazionali e/o Regionali per i rispettivi coordinamenti.
Per l'esercizio dei diritti sindacali (C.d.A, Patronato, ecc.) il monte ore annuo fissato in 1.200 ore per magazzino. In tale monte ore sono comprese le ore utilizzate per gli incontri con la direzione aziendale.
[CIA 19/06/1981]

Coordinamento Internazionale

L'azienda riconoscerà esclusivamente per attività di contatto legata al Coordinamento Internazionale del Gruppo METRO un monte ore annuale di 300 ore per ciascuna organizzazione che sarà gestito direttamente dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS.
[CIA 12/10/1993]

Agibilità Sindacali – mag. 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.
[CIA 19/10/2004]

Dispositivi per RSU

[…]
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.
[CIA 19/10/2004]

5. TUTELA DELLA SALUTE E WELFARE

▶ ASSISTENZA SANITARIA E FONDO DI PREVIDENZA

SI CONVIENE DI RIFERIRSI AL CCNL ATTUALMENTE IN VIGORE

6. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

▶ MERCATO DEL LAVORO

Piano Apprendisti

Graduale sostituzione dei contratti a tempo determinato
Creare una base stabile e solida di personale qualificato per il Cash & Carry
Alla metà del periodo formativo è previsto un momento di verifica (con successiva comunicazione scritta all'interessato) che può portare l'apprendista ad un'accelerazione del percorso di carriera
Agli apprendisti saranno applicati i trattamenti retributivi e normativi previsti dai contratti integrativi aziendali.
[Aggiornamento CIA 2004 - 26/07/2006]

▶ CONTRATTI A TERMINE

Contratti a Tempo Determinato

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO:
Ai lavoratori a tempo determinato assunti in sostituzione di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, verranno corrisposti i trattamenti retributivi e normativi aziendali.
[Verbale Riunione 28/03/1995]

Assunzioni

[…]
(PRIORITA' PER CT → T.IND)
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.
[CIA 19/10/2004]

▶ PART TIME

C) Personale Part-Time
Le parti concordano, anche in relazione a quanto stabilito nel capitolo Organizzazione del Lavoro che l'utilizzazione del part-time è funzionale ad una efficace organizzazione del lavoro.
A partire dal 1994 i lavoratori Part-Time, escluso il loro periodo feriale, fruiranno di 6 sabati liberi all'anno da stabilire nel calendario annuo.

Nella logica di cui al capitolo Organizzazione del Lavoro i confronti ivi previsti affronteranno il tema del miglioramento del rapporto tra il regime di orario dei F.T. e quello dei P.T.
[CIA 12/10/1993]

PASSAGGI DA PT A FT:
intese sui passaggi da orario di lavoro parziale a tempo pieno saranno ricercate a livello locale, salvaguardando le esigenze del servizio al cliente.
[Verbale Riunione 28/03/1995]

[…]
(PRIORITA' PER I PT → FT T.IND)
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.
[CIA 19/10/2004]

▶ TERZIARIZZAZIONE

Terziarizzazione

D) Terziarizzazione
1. Ferma restando l'assunzione di responsabilità solidale della Società nell'ambito di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di appalti, l'Azienda dichiara che renderà noti i capitoli di appalto ai C.D.A. / R.S.U. e conferma che nella definizione dei nuovi contratti verrà stabilito il divieto del ricorso al subappalto.
2. Le parti convengono che l'eventuale ricorso a forme di terziarizzazione avverrà nel rispetto delle normative vigenti e previo confronto negoziale con le OO.SS. Nazionali, C.D.A. / R.S.U. e Territoriali.
[CIA 12/10/1993]

Diritti Sindacali e Bilateralità – Confronto Preventivo

Nel caso di interventi organizzativi riguardanti i punti vendita, l'Azienda fornirà preventivamente alle RSU 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 del CCNL di riferimento e nel caso di operatori in qualità di soci il rispetto della Legge 142/01.
[CIA 19/10/2004]

▶ CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

SI CONVIENE DI RIFERIRSI AI TESTI CONTRATTUALI INTEGRALI

7. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

▶ ORARIO DI LAVORO

Nastri Orari – Turni di Lavoro e Utilizzo degli Impianti

[…]
Anche gli impiegati non appartenenti all'area di vendita godranno, nell'ambito della pausa per la consumazione del pasto, di 15 minuti giornalieri retribuiti.
[CIA 12/06/1985]

Gestione Ritardi

Il ritardo verrà considerato con un meccanismo analogo a quello dello straordinario delle cassiere: a fine mese si effettua il conteggio dei minuti utilizzando la mezz'ora come unità di riferimento.
Per i ritardi si considera allo stesso modo la mezz'ora come unità di riferimento.
Tutti i ritardi verranno conteggiati a fine mese e trattenuti per scaglioni di trenta minuti. Resta inteso che il numero massimo di eventi-ritardi consentiti in un mese non può essere superiore a 3.
[Aggiornamento CIA 2004 - 26/07/2006]

Orario di Lavoro

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 vigente CCNL 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.
[…]

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.
[CIA 19/10/2004]

Orario di Lavoro

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.
[CIA 19/10/2004]

▶ LAVORO STRAORDINARIO / ORDINARIO NOTTURNO

Straordinari e Supplementari

BANCA DELLE ORE

In sostituzione del compenso del lavoro straordinario/supplementare, ai lavoratori che ne faranno esplicita e formale richiesta con valenza annuale (12 mesi), le ore di prestazione eccedenti quelle effettive secondo l'orario programmato, saranno accantonate su un conto individuale: esso potrà essere speso entro il 31/12 dell'anno successivo sotto forma di corrispondente tempo libero da utilizzare su blocchi giornalieri nel periodo di minore attività, coincidenti normalmente con il primo quadrimestre di ogni anno (gennaio- aprile). Nel caso di richiesta di periodi di durata superiore al mese (c. d. "sabbatici"), da programmare con un anticipo di almeno un anno o eventualmente in relazione al periodo e durata richiesta, al lavoratore sarà data la possibilità di fruire dei permessi della Banca delle ore nell'arco di tre anni. Le Parti si danno reciprocamente atto che la mancata fruizione del conto corrente della Banca delle ore non darà comunque luogo alla corresponsione di alcun trattamento economico sostitutivo a titolo indennitario o risarcitorio. A decorrere dal 1999 nella Banca Ore entreranno su scelta del lavoratore anche i permessi sostitutivi del trattamento retributivo delle festività cadenti in domenica.
Atteso il carattere fortemente innovativo dell'istituto Banca delle ore, lo stesso avrà carattere sperimentale per il primo biennio alla cui scadenza sarà verificata la sua efficacia in ' ne di conferma e/o adattamento, anche in relazione ad eventuali innovazioni in materia di orario a livello legale o contrattuale.

Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999
"…Verrà consentito a chi desidera fruire della Banca delle Ore di optare per il pagamento della maggiorazione delle ore straordinarie/supplementari oppure di versare sul c/c l'equivalente in ore della maggiorazione stessa"
[CIA 22/01/1999]

Assunzioni

(PASSAGGIO NOTTURNO → DIURNO)
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.
[…]
[CIA 19/10/2004]

▶ RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', PERMESSI RETRIBUITI E FERIE

Trattamento Festività

Le parti convengono di contrattualizzare a decorrere dal 1994 in via esclusiva ed uniforme il trattamento economico delle prestazioni effettuate in funzione del servizio di vendita svolto nei giorni festivi e/o di riposo settimanale (domenica).

Per tali giornate il trattamento sarà il seguente: pagamento 130% delle ore effettivamente lavorate più recupero delle ore lavorate sotto forma di compensativi, nel rispetto delle disposizioni della legge 370/34 fino ad un massimo di 8 (otto) ore per giorno. Per eventuali prestazioni eccedenti le otto ore, le ore lavorate oltre la ottava saranno retribuite al 130% senza ulteriori recuperi sotto forma di compensativi.
Per il part-time il recupero sotto forma di compensativa delle ore lavorate nelle singole domeniche o festività avverrà fino a concorrenza del normale orario di lavoro effettuato nella settimana di riferimento (ore di lavoro settimanali contrattuali diviso giorni lavorativi).
Per il 1993 restano confermati i trattamenti in atto.
In ogni caso il nuovo trattamento economico sarà applicato se più favorevole al lavoratore, in caso contrario varrà la misura precedentemente definita.
[CIA 12/10/1993]

S.Patrono

Il trattamento retributivo per la giornata del S.Patrono rimane quello previsto dal CCNL e cioè il 130 % delle ore lavorate.
Il trattamento di cui al capitolo V "Trattamento festività" del CIA 12/10/1993 non sì applica alla giornata del S-Patrono.
[Verbale Incontro 30/01/1996]

Ferie e PIR

A decorrere dall'anno 1999, le ferie e i PIR ex art. 68 seconda parte CCNL 1994, non goduti nell'anno di competenza dovranno inderogabilmente essere goduti entro il 30/4 dell'anno successivo.
Le ferie e i PIR residui alla data del 31/12/1998, relativi al 1998 o ad anni precedenti, saranno da programmare a livello locale all'interno di un piano che preveda lo smaltimento medio di una settimana pro capite per l'anno 1999 e l'anno 2000.
[CIA 22/01/1999]

Domeniche e festività

Il trattamento delle festività coincidenti con le domeniche per gli anni di vigenza del presente contratto potrà essere sostituito, su scelta del lavoratore, da altrettante ore di permesso retribuito nella misura di 1/26 dell'orario contrattuale mensile.
In caso di criticità di punto vendita, le parti a livello locale, potranno definire permessi retribuiti per ,la generalità dei lavoratori in sostituzione del pagamento.
[CIA 22/01/1999]

Domeniche/Festività Lavorate

DOMENICHE/FESTIVITA' LAVORATE
Fermo restando quanto previsto dall'accordo 30/1/1996, il trattamento di cui al punto V CIA 1993 sarà corrisposto con le stesse gradualità previste per l'erogazione del premio aziendale.
[CIA 22/01/1999]

Domeniche e festivi

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.
[CIA 19/10/2004]

[CIA 19/10/2004] ("Mercato del Lavoro") (RIPORTATO ANCHE A PAG. 25)

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.
[…]
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.
[CIA 19/10/2004]

Domeniche e Festività

Analogamente il trattamento per le domeniche/festività lavorate rimane quello fissato al punto V del CIA 1993 integrato dall'accordo 30 gennaio 96.
[CIA 19/10/2004]

Trattamento Domeniche e Festività

a) I lavoratori della vendita (FT e PT), degli uffici e della promozione, che lavorano su cinque giorni ad esclusione della domenica, nel caso di lavoro domenicale - festivo saranno retribuiti con il 130% più recupero.
b) I lavoratori che lavorano su sei giorni alla settimana dal lunedì al sabato, se lavorano la domenica-festività maturano il 130% più recupero.

c) Data la rilevanza economica delle aperture domenicali ai fini dell'andamento complessivo dell'azienda, tenuto conto degli impatti organizzativi di questa problematica e delle evidenti implicazioni contrattuali, le Parti convengono di attivare a partire dal mese di Ottobre 2006 un confronto teso alla definizione di soluzioni condivise coerenti con l'impianto normativo e contrattuale.
[Aggiornamento CIA 2004 - 26/07/2006]

Cancellazione Recuperi se non Smaltiti

Continua a valere il principio secondo cui tutti i recuperi devono essere pianificati ed effettuati nel rispetto delle leggi e dei contratti al momento in cui si prevede la prestazione domenicale
[Aggiornamento CIA 2004 - 26/07/2006]

▶ DIRITTO ALLO STUDIO / ASPETTATIVE

Diritto allo Studio

7) LAVORATORI STUDENTI
Ai lavoratori studenti fermo restando tutto quanto altro contemplato dall'art. 44 del C.C.N.L. del 21-11-1973, l'azienda riconoscerà) 50 ore (in luogo delle 40 ore) all'anno stabilite dal precitato art. 44.
[Accordo – 04/02/1974]

Diritto allo Studio

I permessi di cui all'art. 44-bis del C.C.N.L. 25~9-1976 saranno concessi anche per la partecipazione a corsi aventi finalità di miglioramento professionale e culturale istituiti ed organizzati da istituti pubblici di istruzione.
[CIA 24/03/1978]

Diritto allo Studio

Art 10 DIRITTO ALLO STUDIO
Le parti convengono di estendere ai corsi monografici sull'ambiente e salute organizzati da Enti Pubblici l'utilizzo delle ore previste per il diritto allo studio di cui all'accordo integrativo 24.3.1978.
[CIA 19/06/1981]

Aspettativa

L'azienda dichiara la propria disponibilità a concedere aspettative non retribuite e non valide su alcun istituto contrattuale per gravi motivazioni di carattere familiare/assistenziale nell'ambito di un 2% massimo dell'organico dell'unità (Magazzino o Centrale).
L'aspettativa non può essere inferiore al mese, né superiore a 6 mesi.
[CIA 12/10/1993]

Aspettativa

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.
[CIA 19/10/2004]

▶ MISSIONE E TRASFERIMENTO

ATTUALMENTE REGOLAMENTATO DA PROCEDURA INTERNA N° 27

Rimborso Spese Viaggio

Le spese per il vitto sostenute in occasione di viaggi di servizio vengono di norma rimborsate a piè di lista e cioè dietro esibizione da parte del dipendente di regolare documento giustificativo (ricevuta fiscale o fattura).
In questo caso non vi è praticamente massimale fisso per il rimborso, fatta salva ovviamente una ragionevole relazione, considerate le circostanze di luogo e di tempo, fra l'esigenza di vitto e il livello di servizio utilizzato.
Il dipendente ha tuttavia la facoltà di optare per il rimborso forfetario, per il quale vigono tuttavia dei massimali, fissati anche in relazione ai corrispettivi massimali che la normativa fiscale e, contributiva prevede in franchigia di IRPEF e contributi nella misura del 50%.
[…]
Il rimborso delle spese per l'auto propria sostenute in occasione di viaggi di servizio avviene sulla base di indennità chilometrica rilevata dalle apposite tabelle che l'ACI pubblica con periodicità, in genere, di 6 mesi.
L'aderenza al suddetto parametro ufficiale, oltre che garantirà un obiettivo e imparziale riscontro, risponde anche ai requisiti fiscali e contributivi per la non assoggettabilità di tali erogazioni.
[…]
A parte e sulla base di regolare giustificativo vengono rimborsate le spese accessorie, quali pedaggi autostradali e posteggi.
[Lettera allegata CIA 12/06/1985]

Trattamento Trasferte

a) Viene convenuto di retribuire le ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro per il 75%.
b) In caso di trasferta di durata superiore ai 15 giorni , è facoltà del lavoratore scegliere tra il rientro a casa alla fine della settimana lavorativa oppure effettuare il riposo compensativo.
c) Con decorrenza 1.1.1989 l'Azienda si impegna a prevedere in aggiunta alla diaria già esistente una cifra congrua per piccole spese non documentabili (es. telefono, lavanderia etc.) e che sarà annualmente rivalutata sulla base degli indici ISTAT.
[CIA 06/12/1988]

▶ MALATTIE E INFORTUNI

Visite mediche

L'Azienda riconoscerà al personale permessi retribuiti per visite specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, limitatamente al tempo strettamente necessario, ove non sia obbiettivamente possibile effettuarle fuori del proprio orario di lavoro.
Il riconoscimento è subordinato alla presentazione di idonea documentazione.
[CIA 19/06/1981]

Malattia e Infortunio

In caso di superamento del periodo di comporto previsto dagli art. 57 e 60 del C.C.N.L. 17.12.1979 l'Azienda, prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, valuterà congiuntamente alle strutture sindacali ai vari livelli i casi che, obbiettivamente e con adeguata certificazione sanitaria, presentino le condizioni per il prolungamento del predetto periodo, ai soli effetti del mantenimento del posto di lavoro.
In caso d'assenza per malattia, per i giorni cadenti tra l'ottavo e il ventesimo, e, in caso di ricovero ospedaliero, per tutti i giorni di degenza compresi nei primi 180 giorni, l'Azienda integrerà il trattamento I.N.P.S. di cui all'art. 58 del C.C.N.L. 17.12.1979 fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera.
[CIA 19/06/1981]

Malattia – estensioni 100% e 4°…7° giorno

5. MALATTIA
A modifica ed integrazione di quanto stabilito al 2° comma del titolo 5. del Contratto Integrativo Aziendale 19.6.1981 in caso di malattia l'Azienda integrerà al 100% il trattamento I.N.P.S. anche per i giorni quarto, quinto, sesto e settimo.
[CIA 12/06/1985]

Normative Specifiche – Permessi Retribuiti

a) Si raccorda che il trattamento corrisposto dall'INPS in caso di astensione facoltativa post—partum verrà integrato al 40% della retribuzione lorda relativa a tale periodo.
b) Previa modifica dei programmi EDP, l'Azienda provvederà a distinguere sul prospetto retribuzioni la voce "Ferie" dalla voce "Permessi Retribuiti".
[…]
e) L'Azienda sosterrà le spese vive per il rinnovo della tessera sanitaria
[CIA 06/12/1988]

▶ TRATTAMENTO ECONOMICO

Indennità – Celle macelleria

g) Indennità celle frigorifere macelleria
L'indennità, riconosciuta al personale dei reparti macelleria che utilizza le celle frigorifere a zero gradi o a temperature inferiori, è elevata a Lit. 2.750, lorde per ogni giornata di lavoro prestato a decorrere dal 1.6.1985.
[CIA 12/06/1985]

Indennità Cella

Il CIA del 1981 prevede che l'indennità venga erogata "a giornata". La voce è stata interpretata in modo estensivo intendendo per "giornata" le 4 ore di un pt. La voce sarà prevista anche per i contratti a termine abitualmente impiegati nei reparti interessati.
[Aggiornamento CIA 2004 - 26/07/2006]

Rimborso Spese Sabati

In relazione a quanto definito nel capitolo "ORGANIZZAZIONE/ARTICOLAZIONE SETTIMANALE DELL'ORARIO CONTRATTUALE" si stabilisce quanto segue:

1) Le parti riconoscono che la prestazione lavorativa nella giornata di sabato diviene sempre più necessaria per poter fornire un adeguato servizio al CLIENTE, per competere sullo stesso piano di efficacia della concorrenza.
2) Ciò premesso si conviene di sopprimere la 31.12.1993 l'istituto aziendale della c.d. indennità "Rimborso spese per il sabato" (intendendosi per tale il rimborso di tutti i sabati annuali, prenatalizi compresi) con le modalità e le decorrenze di seguito indicate.
3) Per il personale in servizio alla data del 30 luglio 1993 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia percepito il rimborso spese sabati e che continui ad essere impiegato al sabato in vendita, viene istituita una voce retributiva denominata Assegno Personale Speciale, concorrente agli effetti di tutti gli istituti di legge e di contratto. Per i personale Part-time la misura dell'assegno personale speciale sarà proporzionale all'orario di lavoro contrattualmente praticato.
4) La misura dell'assegno viene fissata in Lit. 80.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per i seguenti Magazzini:
   - CI/CE/CA/TO1/RM2/RM1/FI/SD/MESTRE/GE
   - La misura dell'assegno viene fissata in Lit. 70.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per il Magazzino di Bari.
   - La misura dell'assegno viene fissata in Lit. 60.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per il Magazzino di Roma 3.
   - Ai lavoratori provenienti da altre Società Metro i quali già oggi godono di un trattamento superiore a quello dei lavoratori assunti direttamente a Roma Aurelia si applicherà la misura dell'assegno indicata per i vecchi Magazzini.
   - La misura dell'assegno è determinata in Lit. 50.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per i magazzini di BZ/TO2.
   - La misura dell'assegno è determinata in Lit. 40.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per i Magazzini di VR/BO.

   resta inteso che i lavoratori che non abbiano mai percepito importi a titolo indennità rimborso sabato rimangono esclusi da tutta la regolamentazione sopra indicata.
   [CIA 12/10/1993]

Utilizzo Impianti

5) sempre con decorrenza dal 1994 viene istituita una quota a titolo "Utilizzo Impianti C.I.A. 1993" che verrà corrisposta a tutti i lavoratori di cui al punto 3 in forza al 30.7.1993, secondo le modalità e le gradualità di seguito indicate:
   - Magazzini di CI - CE - Ca - TO1 - RM2 - RM1 - FI – SD
   - lire 70.000 mensili lorde (x14) a decorrere dal 1.1.94.
   - Magazzini di Mestre - Genova - Bari - RM3 - BZ - TO2 - VR – BO
     - lire 25.000 mensili lorde a decorrere dal 1.7.94
     - ulteriori lire 15.000 mensili lorde a decorrere dal 1.1.95
     - ulteriori lire 15.000 mensili lorde a decorrere dal 1.6.95
     - ulteriori lire 15.000 mensili lorde a decorrere dal 1.1.96

Per il Magazzino di RM3 vale il sistema differenziato tra le due tipologie di dipendenti come indicato al punto 4.
Per il personale P.T. la misura della quota sarà proporzionale all'orario di lavoro contrattuale praticato.
A decorrere dall'1.1.94 viene a decadere l'efficacia di ogni accordo e/o contratto e/o prassi extra CCNL, di Gruppo/Aziendale e/o di singolo Magazzino/Società in materia di trattamenti economici comunque denominati specifici per le prestazioni lavorative effettuate nelle giornate di sabato.
Le parti si danno altresì atto che con tale sistemazione si è raggiunta una intesa che ha dato adeguata soluzione alla problematica della abolita "Indennità rimborso spese sabati". La regolamentazione di cui ai punti 3 e 5 con le modalità previste verrà applicata a tutti i lavoratori che, per le loro mansioni e relativo inquadramento, verranno stabilmente ed abitualmente impiegati nella vendita con prestazioni al sabato.
[CIA 12/10/1993]

Trattamenti Normativi dei Magazzini Junior

1) Il trattamento relativo al pagamento del libretto sanitario entra in vigore all'atto dell'assunzione.

(1) Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999
"11) A pag. 19 (Collazione) il trattamento normativo dei magazzini Junior si intende esteso al magazzino di Brescia."
[…]
3) L'integrazione della indennità di maternità facoltativa fino al 40% e dell' infortunio fino al 100% della retribuzione netta si applica a decorrere dal primo anno dall'assunzione.
[CIA 22/01/1999]

IV – Tutele e Diritti - Istituti Normativi

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 facoltativa post 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.
[CIA 19/10/2004]

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.
[CIA 19/10/2004]

▶ PREMIO AZIENDALE

Premio Aziendale

SALARIO AZIENDALE
A decorrere dal 1° gennaio 1999 l'importo del premio aziendale mensile sarà stabilito in lire 185.000 lorde, riparametrate al quarto livello. Gli importi del premio aziendale eccedenti la somma di cui sopra, riparametrata per livello, verranno inseriti nella voce "superminimo non assorbibile".
Gli importi di cui sopra saranno computati sugli istituti legali e contrattuali.

Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999
"10) A pag. 11 (Salario Aziendale), il premio aziendale mensile di Lit. 185.000 lorde riparametrate al 4° livello, si intende per 14 mensilità"
[CIA 22/01/1999]

Mercato del Lavoro **(RIPORTATO ANCHE A PAG. 20)**

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.
[…]
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.
[CIA 19/10/2004]

▶ TAVOLA CALDA

Tavola calda

7. TAVOLACALDA
Le parti riconfermano che anche il contributo dei lavoratori deve essere improntato a criteri di adeguamento ai crescenti incrementi dei costi della Tavola Calda.
Le parti convengono pertanto di fissare in E. 800 la quota a carico del dipendente per la consumazione del pasto giornaliero, composto da un 1° piatto, 2° piatto con contorno e pane, a decorrere dal 1° 1985.
Con la decorrenza di cui sopra i dipendenti potranno inoltre acquistare giornalmente:
- una porzione di frutta al prezzo di Lit. 150 + 50
- 1/4 di vino comune al prezzo di Lit. 200 + 50 oppure
- 1/2 di acqua minerale al prezzo di Lit. 150 o, in alternativa
- 1 gazzosa al prezzo di Lit. 150 + 50

I panini al salame, alla mortadella o al prosciutto cotto e le brioche saranno posti in vendita nei distributori automatici, a decorrere dal 1.7.1985 al prezzo di Lit. 200 + 50 per ogni singolo pezzo.
Le parti convengono inoltre di apportare variazioni annuali, a partire dal 1.1.1986, alle quote di cui ai precedenti comma, nella misura dello 0,75% per ogni punto percentuale di aumento dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati così come calcolato dall'Istat per il periodo 1° Gennaio - 31 Dicembre dell'anno precedente.
Le quote saranno variate con arrotondamento alle 50 lire inferiori o superiori e cioè: fino a Lit. 24,99 alle 50 lire inferiori, da Lit. 25 in su alle 50 lire superiori.
[CIA 12/06/1985]

Orario di Lavoro

[…]
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.
[CIA 19/10/2004]

CRAL

La Direzione di Magazzino fornirà su richiesta supporto tecnico/logistico.
[CIA 12/10/1993]

CRAL:
i costituendi Cral aziendali si doteranno di uno Statuto standard elaborato secondo le linee già concordate e presenteranno un programma operativo di attività relative all'anno. Il contributo aziendale verrà erogato entro il mese successivo alla costituzione ufficiale del Cral.
[Verbale Riunione 28/03/1995]

I CRAL dovranno essere regolarmente costituiti con statuto e programmi operativi e godranno di un contributo annuo aziendale di 1800 € (importo unificato valido per tutti i punti vendita.).
[CIA 19/10/2004]

8. FORMAZIONE

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.
[CIA 19/10/2004]

9. PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Premio di Produttività

[…]
PREMIO DI PRODUTTIVITA': PROCEDURE DI CONFRONTO
In considerazione del carattere sperimentale ed innovativo che tale sistema introduce nella Distribuzione italiana, le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica sulla Produttività. Tale Commissione dovrà predisporre tutti gli strumenti idonei per il corretto avvio nei Magazzini del nuovo sistema d'incentivazione: di norma si incontrerà due volte l'anno. L'azienda metterà a disposizione i dati necessari per il confronto.
[…]
Saranno inoltre esaminate eventuali regole introdotte a livello di contrattazione Confederale e Nazionale sulla materia relativa alla contrattazione aziendale e alla produttività per valutarne la coerenza con il sistema e le eventuali armonizzazioni.
[CIA 12/10/1993]

Commissione Paritetica Produttività Allargata

[…]
A)-Istituzione di un correttivo che incentiva la produttività aziendale, con uno zoccolo pari ad un quarto del premio totale (Lit. 100.000 per il 1996 e 120.000 per il 1997), dei magazzini che abbiano conseguito nell'anno un contributo netto superiore alla media della rete Italia.
Esso si applica dopo aver calcolato il premio nel modo consueto, ovviamente pur con la modifica citata al punto IL, secondo le seguenti modalità:
* i magazzini di cui sopra che non abbiano conseguito il tetto max di Lit. 400.000 nel 1996 e di 480.000 nel 1997 fruiranno dell'incentivo di Lit. 100.000 o di 120.000. rispettivamente per il 1996 e per il 1997;

tale incentivo-vena aggiunto a quanto eventualmente conseguito in base al meccanismo richiamato ai punti I e II, ma sempre con il limite massimo conseguibile di Lit. 400.000 per il 1996 e di 480.000 nel 1997, come esemplificato in tabella:

valori f/000

1995	1996	incentivo = 100	1997	incentivo = 120
0	0	100	0	120
50	66,7	166,7	80	200
100	133,3	233,3	160	280
150	200	300	240	360
200	266,7	366,7	320	440
250	333,3	400	400	480
300	400	400	480	

[Verbale Riunione 15/04/1996]

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:

$$\frac{\text{Fatturato Anno corrente netto inflazione}}{\text{Organico economico anno corrente}} : \frac{\text{Fatturato Anno precedente}}{\text{Organico economico anno precedente}} \times 100$$

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.
[CIA 19/10/2004]

Parametri produttività

A) Flessibilità (20%) x lavoratori con contratto individuale con prestazione articolata su 5 gg settimanali: necessario accordo di magazzino che preveda parametro diverso. Gli accordi già sottoscritti nel 2006 saranno integrati. A tutti i lavoratori part time con contratto di lavoro su cinque giorni che richiederanno di effettuare e, di fatto, articoleranno la loro prestazione settimanale su sei giorni, sarà riconosciuto il parametro "flessibilità" pari al 20 % del totale premio di produttività. A questi stessi lavoratori, se con orario settimanale inferiore alle 24 ore, sarà assicurato l'ampliamento dell'orario di lavoro a 24 ore in modo da garantire la prestazione minima di 4 ore giornaliere su sei giorni. Restano ferme le condizioni previste per i lavoratori degli uffici e per i promotori.
B) Parametro sostitutivo alla promozione orari commerciali per chi ha la prestazione domenicale all'interno dell'orario ordinario o per chi, in altra situazione, non aderisse al parametro "promozione orari commerciali" : necessario accordo di magazzino che preveda parametro alternativo. Gli accordi già sottoscritti nel 2006 saranno integrati.
Le parti, a fronte delle considerazioni espresse, definiscono, in applicazione di quanto previsto all'art. 82 CCNL terziario 2/7/04, di sottoporre ai lavoratori a tempo parziale interessati, la sottoscrizione delle clausole di flessibilità .
A fronte della sottoscrizione delle citate clausole al lavoratore sarà corrisposta un'indennità annuale pari a 120,00 Euro da corrispondere per quote mensili.
Entrambe le parti sottoscrittrici, azienda e lavoratore, potranno recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese senza necessità alcuna da parte del lavoratore di attenersi alle modalità previste all'art. 82 CCNL nel denunciare il patto
Fermo restando quanto sopra previsto, Le clausole di flessibilità che saranno sottoscritte avranno validità sino al 30 Giugno 2007; le Parti si incontreranno entro aprile 2007 per valutare risultati e benefici dell'istituto e consolidarne l'applicazione. Per quanto non esplicitamente indicato nel presente accordo le parti rimandano a quanto disciplinato in materia nel citato CCNL terziario 2/7/04
[Aggiornamento CIA 2004 - 26/07/2006]

Parametro di Soddisfazione del Cliente

Elementi da valutare:
Presenza
Disponibilità all'ascolto
Competenza: conoscenza assortimento, prezzi e modalità di pagamento, assistenza post vendita
Cortesia
Presentazione e ordine del reparto

Modalità:
Vedi bozza di questionario ed opzioni da discutere in sede di Commissione Produttività il 5 Settembre 2006
2006 : applicazione sul format dei magazzini Classici
[Aggiornamento CIA 2004 - 26/07/2006]

10. TESTO UNICO

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.
[CIA 19/10/2004]

11. VARIE

▶ PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA

Nel pieno rispetto del divieto di ogni forma di discrimina-zione uomo/donna e nel confermare la piena parità nell'opportunità di progressione di carriera, l'Azienda continuerà ad operare tenendo conto, nella sua politica di assunzione , di collocamento all'interno della propria organizzazione e dì sviluppo professionale, del principio di pari opportunità.
I corsi di formazione di cui al punto VII "Professionalità" terranno conto di quanto sopra.
Nel corso degli incontri annuali previsti al punto I "Diritti di Informazione" verranno fornite informazioni sulla suddivisione dei dipendenti in uomini e donne, articolati per livello di inquadramento.
Momenti di verifica a livello territoriale verranno attuati tra delegati del C.d.A. e la Direzione di Magazzino.
[CIA 06/12/1988]

Con riferimento a quanto già citato nel capitolo Formazione e Qualità la Direzione conferma la volontà di erogare una formazione diffusa, non elitaria e non discriminatoria. Nel corso della vigenza contrattuale verranno attuati e completati corsi di formazione riservati al personale femminile per promuovere l'accrescimento della professionalità per un prevedibile sviluppo verso posizioni di capo Area, Capo Servizio.
La pianificazione e l'organizzazione dei corsi saranno portati a conoscenza delle OO.SS. nazionali: i programmi verranno illustrati a livello territoriale/unità di vendita ai C.D.A./R.S.U. e alle OO.SS.
[CIA 12/10/1993]

▶ DICHIARAZIONI D'INTENTI

Organizzazione del Lavoro

[…]
b) Gruppi di lavoro
Le parti si danno atto che modifiche della condizione dei lavoratori, conseguenti a mutamenti nell'organizzazione del lavoro, saranno su proposta di una delle due parti oggetto di confronti tra l'Azienda e le OO.SS. ai vari livelli.
[CIA 19/06/1981]

Diritti di Informazione

C — MERCHANDISER E DIMOSTRATRICI
Le parti concordano sulla necessità di definire da parte aziendale i criteri di utilizzo delle attività dei "merchandiser" e delle "dimostratici", che verranno presenta-ti alle OO.SS in occasione del prossimo incontro annuale. Tali criteri si baseranno sul principio che dette attività non dovranno comportare sostituzioni di utilizzo di lavoratori dipendenti.
Informazioni sull'utilizzo delle figure sopra citate verranno fornite con cadenza annuale a livello di Magazzino.
[CIA 06/12/1988]

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.
[CIA 19/10/2004]

▶ TASSO INAIL

Ambiente di Lavoro

TASSO INAIL
Le parti riconoscono concretamente che la lavorazione esercitata dalle unità di vendita METRO nella formula distributiva del Cash & Carry è identica alla lavorazione esercitata nelle grandi unità di vendita nella formula distributiva dell'ipermercato, essendo entrambe organizzate secondo la tecnica del libero servizio per la commercializzazione delle stesse merceologie alimentari e non. La non presenza nel Cash & Carry di una licenza amministrativa per la vendita al dettaglio, il diverso circuito IVA tra le dette formule distributive, fortemente concorrenti peraltro sul territorio, non possono avere alcuna rilevanza agli effetti di una diversa classificazione di attività lavorativa identiche ai fini dell'applicazione della tariffa e del pagamento dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui al decreto del Ministero del Lavoro 18 giugno 1988.
Peraltro le OO.SS. stipulanti, in sintonia con l'azienda, si attiveranno presso le sedi deputate (INAIL e Ministero del Lavoro) per un riequilibrio delle situazioni classificatorie sperequate.
[CIA 12/10/1993]

▶ DECORRENZA E DURATA

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.
[CIA 19/10/2004]

ALLEGATO

Indennità di Cella

Si precisa che l'indennità cella frigorifera (temperatura -20° C) viene erogata al personale della Macelleria o del reparto Carni a Servizio che sia abitualmente disponibile ed impiegato nelle celle frigorifere.
Il personale della Pescheria percepisce invece una indennità di disagio d'importo pari alla indennità di cella.
[Lettera dell'Azienda 30/07/1993]

Merchandiser

[…]
4) Per quanto attiene la piena applicazione A.I.A. 1988 si conviene che:
[…]
b) Per quanto attiene il merchandiser, nel riconfermare strettamente quanto previsto dall'A.I.A. 1988 e dal profilo professionale allegato, l'Azienda s'impegna a presentare, entro tre mesi, ai Consigli d'Azienda il relativo resoconto dell'utilizzo su base mensile e annuale di dette figure, evidenziato per reparto, per ore totali e per numero d'addetti;

MERCHANDISER
Contribuisce, nell'interesse del produttore da cui dipende, allo sviluppo di una linea di prodotti con attività di tipo promozionale, in relazione anche alle caratteristiche tecniche-stagionali e alle campagne pubblicitarie della casa produttrice; trasferisce inoltre la sua esperienza conoscitiva al produttore stesso con indicazioni quali/quantitative di trends consumi e quindi inputs per un miglioramento del ciclo produttivo.
La sua attività si esplicita attraverso:
– Visite programmate ai magazzini
– Assistenza ed informazione al Capo Reparto sugli aspetti tecnici e funzionali del prodotto
– Verifica qualitativa della merce e del rispetto delle condizioni contrattuali (packaging, marcazione, ecc.) al limite sostituendo il prodotto o surrogando carenze
– Consulenza e assistenza nella sistemazione della merce a banco nel riordino, nel rispetto di un aggressivo e dinamico visual selling e presenza merce
– Suggerimenti e raccomandazioni gestionali al capo Reparto per il riordino, nel rispetto della merce in relazione a stagionalità, campagne promozionali, situazioni di magazzino del produttore.

DIMOSTRATORE
Contribuisce nell'interesse del produttore alla diffusione conoscitiva e promozionale di una linea di prodotti.
A questo scopo nello spazio vendita dedicato alla promozione a tempo determinato, attiva contatti con i clienti per l'illustrazione delle caratteristiche e fruizionali del prodotto stesso, proponendo altresì prove di utilizzo o di assaggio.
[Verbale Riunione 22/05/1991]

Merchandiser

[…]
4) MERCHANDISERS
Il Sindacato richiede una periodica informazione sulla situazione dei merchandiser per quanto attiene n°, attività svolte, ore presenza.
La Direzione Metro conferma che l'utilizzo del merchandiser è condizione sempre più frequente nella politica commerciale dei fornitori. D'altra parte la situazione delle presenze e del carico di attività illustrata ai Sindacati evidenziano trattarsi di un fenomeno non significativo dal punto di vista organico equivalente. La Direzione Metro ha sottolineato l'esigenza della Società di avvalersi di un servizio specialistico che viene molto più ampiamente utilizzato dai propri competitori. I magazzini consegneranno ai CdA bimestralmente in via sperimentale la situazione come richiesto. La Direzione impartirà precise direttive alle unità produttive per assicurare il rispetto degli accordi esistenti in materia che le OO.SS. riconfermano.
[Verbale Riunione 05/11/1992]

Nuove Aperture

[…]
8) NUOVE APERTURE
Fermo restando quanto previsto al capitolo VI "Mercato del lavoro" per la definizione dei trattamenti nei magazzini Junior; le Parti hanno convenuto che decorso il termine inizialmente stabilito per l'applicazione a regime degli istituti del premio aziendale e del trattamento domeniche / festività lavorate, ai nuovi assunti dopo tale data si applicheranno le gradualità previste per gli assunti nei Classici (tre tranche a decorrere dal 25°, 37°, 49° mese dall'assunzione).
[Verbale d'Incontro 03/12/2004]

METRO **MAGAZZINO** **12** al 01/01/2007

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	11,36	165,88	2237,71	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		11,36	149,42	1904,79	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		11,36	129,25	1716,75	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		11,36	110,47	1541,73	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		11,36	95,54	1402,58	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		11,36	86,32	1316,60	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		11,36	77,50	1234,37	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **MAGAZZINI** **13** al 01/01/2007

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	10,33	165,88	2236,68	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		10,33	149,42	1903,76	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		10,33	129,25	1715,72	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		10,33	110,47	1540,70	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		10,33	95,54	1401,55	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		10,33	86,32	1315,57	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		10,33	77,50	1233,34	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **MAGAZZINO** **14** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	11,36	165,88	2237,71	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		11,36	149,42	1904,79	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		11,36	129,25	1716,75	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		11,36	110,47	1541,73	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		11,36	95,54	1402,58	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		11,36	86,32	1316,60	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		11,36	77,50	1234,37	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **MAGAZZINO** **15** al 01/01/2007

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	11,36	165,88	2237,71	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		11,36	149,42	1904,79	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		11,36	129,25	1716,75	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		11,36	110,47	1541,73	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		11,36	95,54	1402,58	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		11,36	86,32	1316,60	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		11,36	77,50	1234,37	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **MAGAZZINO** **16** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	10,85	165,88	2237,20	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		10,85	149,42	1904,28	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		10,85	129,25	1716,24	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		10,85	110,47	1541,22	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		10,85	95,54	1402,07	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		10,85	86,32	1316,09	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		10,85	77,50	1233,86	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **MAGAZZINO** **17** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	11,36	165,88	2237,71	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		11,36	149,42	1904,79	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		11,36	129,25	1716,75	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		11,36	110,47	1541,73	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		11,36	95,54	1402,58	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		11,36	86,32	1316,60	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		11,36	77,50	1234,37	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO

MAGAZZINI **18** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	10,33	165,88	2236,68	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		10,33	149,42	1903,76	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		10,33	129,25	1715,72	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		10,33	110,47	1540,70	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		10,33	95,54	1401,55	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		10,33	86,32	1315,57	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		10,33	77,50	1233,34	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO

MAGAZZINI **19** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	2,07	165,88	2228,42	0,00	41,32	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		2,07	149,42	1895,50	332,92	41,32	61,25	61,15
2	1043,60	532,54		2,07	129,25	1707,46	188,04	41,32	55,51	61,15
3	892,00	527,90		2,07	110,47	1532,44	175,02	41,32	51,18	61,15
4	771,46	524,22		2,07	95,54	1393,29	139,15	41,32	43,56	61,15
5	696,98	521,94		2,07	86,32	1307,31	85,98	41,32	42,41	61,15
6	625,75	519,76		2,07	77,50	1225,08	82,23	41,32	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO

MAGAZZINI **20** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	2,07	165,88	2228,42	0,00	36,15	53,80	61,15
1	1206,49	537,52		2,07	149,42	1895,50	332,92	36,15	58,02	61,15
2	1043,60	532,54		2,07	129,25	1707,46	188,04	36,15	52,72	61,15
3	892,00	527,90		2,07	110,47	1532,44	175,02	36,15	48,79	61,15
4	771,46	524,22		2,07	95,54	1393,29	139,15	36,15	41,50	61,15
5	696,98	521,94		2,07	86,32	1307,31	85,98	36,15	40,55	61,15
6	625,75	519,76		2,07	77,50	1225,08	82,23	36,15		61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO

MAGAZZINI **21** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	2,07	165,88	2228,42	0,00	30,99	57,30	61,15
1	1206,49	537,52		2,07	149,42	1895,50	332,92	30,99	61,26	61,15
2	1043,60	532,54		2,07	129,25	1707,46	188,04	30,99	55,51	61,15
3	892,00	527,90		2,07	110,47	1532,44	175,02	30,99	51,18	61,15
4	771,46	524,22		2,07	95,54	1393,29	139,15	30,99	43,56	61,15
5	696,98	521,94		2,07	86,32	1307,31	85,98	30,99	42,41	61,15
6	625,75	519,76		2,07	77,50	1225,08	82,23	30,99	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **MAGAZZINO** **22** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	5,16	165,88	2231,51	0,00	25,82	47,18	61,15
1	1206,49	537,52		5,16	149,42	1898,59	332,92	25,82	51,69	61,15
2	1043,60	532,54		5,16	129,25	1710,55	188,04	25,82	46,82	61,15
3	892,00	527,90		5,16	110,47	1535,53	175,02	25,82	43,30	61,15
4	771,46	524,22		5,16	95,54	1396,38	139,15	25,82	36,33	61,15
5	696,98	521,94		5,16	86,32	1310,40	85,98	25,82	35,06	61,15
6	625,75	519,76		5,16	77,50	1228,17	82,23	25,82	35,33	61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **Mag.** **23** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	6,71	165,88	2233,06	0,00	25,82	50,28	61,15
1	1206,49	537,52		6,71	149,42	1900,14	332,92	25,82	54,79	61,15
2	1043,60	532,54		6,71	129,25	1712,10	188,04	25,82	49,92	61,15
3	892,00	527,90		6,71	110,47	1537,08	175,02	25,82	46,40	61,15
4	771,46	524,22		6,71	95,54	1397,93	139,15	25,82	39,43	61,15
5	696,98	521,94		6,71	86,32	1311,95	85,98	25,82	38,68	61,15
6	625,75	519,76		6,71	77,50	1229,72	82,23	25,82		61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **Mag.** **25** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	13,43	165,88	2239,78	0,00	20,66	50,28	61,15
1	1206,49	537,52		13,43	149,42	1906,86	332,92	20,66	54,79	61,15
2	1043,60	532,54		13,43	129,25	1718,82	188,04	20,66	49,92	61,15
3	892,00	527,90		13,43	110,47	1543,80	175,02	20,66	46,40	61,15
4	771,46	524,22		13,43	95,54	1404,65	139,15	20,66	39,43	61,15
5	696,98	521,94		13,43	86,32	1318,67	85,98	20,66	38,68	61,15
6	625,75	519,76		13,43	77,50	1236,44	82,23	20,66		61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO

MAGAZZINI **26** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	2,07	165,88	2228,42	0,00	20,66	50,28	61,15
1	1206,49	537,52		2,07	149,42	1895,50	332,92	20,66	54,79	61,15
2	1043,60	532,54		2,07	129,25	1707,46	188,04	20,66	49,92	61,15
3	892,00	527,90		2,07	110,47	1532,44	175,02	20,66	46,40	61,15
4	771,46	524,22		2,07	95,54	1393,29	139,15	20,66	39,43	61,15
5	696,98	521,94		2,07	86,32	1307,31	85,98	20,66	38,68	61,15
6	625,75	519,76		2,07	77,50	1225,08	82,23	20,66		61,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)

METRO **Mag.** **27** al 01/01/07

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	INDENNITA' DI FUNZIONE	ASSEGNO SUPPLEMENTARE PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE	TOTALE LORDO MENSILE	DIFFERENZA SU LIVELLO SUPERIORE	ASS. PERS. SPEC.	SUPERMINIMO NON ASSORBIBILE*	UTILIZZO IMPIANTI
Q	1339,34	540,37	180,76	8,78	165,88	2235,13	0,00		57,30	36,15
1	1206,49	537,52		8,78	149,42	1902,21	332,92		61,25	36,15
2	1043,60	532,54		8,78	129,25	1714,17	188,04		55,51	36,15
3	892,00	527,90		8,78	110,47	1539,15	175,02		51,18	36,15
4	771,46	524,22		8,78	95,54	1400,00	139,15		43,56	36,15
5	696,98	521,94		8,78	86,32	1314,02	85,98		42,41	36,15
6	625,75	519,76		8,78	77,50	1231,79	82,23		35,33	36,15

* voce superminimo non assorbibile:
in questa voce in data 1/1/99 sono confluiti tutti gli automatismi previsti per l'assorbimento delle quote di premio aziendale
ed eliminazione dei livelli intermedi (3/S e 4/S)