CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE SUPERMERCATI PAM s.p.a.

In data 23 aprile 2002, a Bologna,

in data 18 giugno 2002, a Roma,

tra:

Supermercati PAM Spa rappresentata dai Sigg.ri Paolo Zanucco, Antonio Del Nero, Andrea Fontanella, Luciano Gelli, Giovanni Lanzarotto, Elio Maffei ed Enrico Sangiovanni, con l'assistenza del Sig. Antonio Maguolo di Gruppo PAM Spa

e

Le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria:

FILCAMS-CGIL rappresentata dai Sigg. Ramona Campari e Luigi Coppini
FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Mario Piovesan
UILTuCS-UIL rappresentata dai Sigg.ri Gianni Rodilosso ed Emilio Fargnoli

Presente una rappresentanza delle strutture sindacali territoriali

Assistite dal coordinamento sindacale aziendale Supermercati PAM s.p.a.

Si è convenuto quanto segue:

Art. 1 RELAZIONI SINDACALI E DIRITTO DI INFORMAZIONE

Le Parti, in relazione alla continua evoluzione del mercato sia per quanto attiene alle formule commerciali che alla competitività della concorrenza ed in riferimento alle necessarie iniziative che in tale quadro si impongono all'Azienda, riconfermano che un sistema di relazioni sindacali ulteriormente consolidato e sensibile a cogliere il rapido mutare del contesto esterno può contribuire significativamente ad un efficace contemperamento delle esigenze aziendali e di quelle dei lavoratori.
In tale ottica si danno atto che la puntuale e corretta applicazione del presente accordo richiede a supporto un coerente esercizio del diritto di informazione.
Tale coerenza si realizza attraverso il pieno riconoscimento del ruolo dell'Azienda, delle OO.SS. e delle rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli di competenza, nonché attraverso il confronto per la gestione delle intese secondo quanto previsto dagli accordi in essere e dal vigente CCNL.

In particolare si specifica che l'informazione a **livello nazionale** riguarda:

?? investimenti e sviluppo, affiliazioni
?? innovazione tecnologica
?? terziarizzazioni
?? politiche commerciali
?? andamento della produttività sia a livello di rete che di unità produttiva
?? dati relativi al salario variabile
?? occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative

Attiene al **livello territoriale (regionale o provinciale**) l' informazione e confronto in ordine alle materie previste per il livello nazionale in rapporto alla loro attuazione ed agli effetti delle stesse sulla struttura occupazionale e organizzativa nei singoli territori.
L'informazione ed il confronto verteranno altresì sugli aspetti inerenti il mercato del lavoro, le procedure inerenti gli orari/l'organizzazione del lavoro, le procedure di cui alla legge 223/1991, mediante anche la consegna e analisi della scheda tecnica di filiale.
Tali incontri verranno effettuati di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del bilancio.

Per quanto attiene invece al livello di **singola unità produttiva**, nel confermare che interlocutore delle r.s.a./ r.s.u. per la soluzione dei problemi specifici è in prima istanza, il gerente del punto vendita, si chiarisce che l'informazione ed il confronto finalizzato al raggiungimento di possibili intese riguarderanno gli orari di lavoro, l'organizzazione del lavoro, l'analisi e composizione degli organici (part time, full time, lavoro straordinario o supplementare ed eventuali richieste di consolidamenti, assunzioni con contratto a tempo determinato, utilizzo del lavoro interinale e apprendistato) e delle correlate produttività, nonché problematiche emergenti in tema di Decreto Legislativo n. 626 del 1994, di procedure di cui alla legge 223/1991, di inquadramenti professionali e formazione del personale.

Nell'ambito dei parametri individuati, a livello nazionale, per l'erogazione del salario variabile, a livello di singola unità potrà attivarsi il confronto per la scelta di uno dei parametri stessi, secondo il meccanismo individuato all'art. 12; tale scelta dovrà essere effettuata entro il mese di novembre precedente l'anno di riferimento.

Al fine di agevolare l'esercizio dei **diritti sindacali** ed un corretto sistema di relazioni tra le parti, l'Azienda mette a disposizione:

?? un esonero annuo retribuito per distacco sindacale di un proprio collaboratore per ciascuna delle Segreterie nazionali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL; tali Segreterie sono titolari anche della richiesta dell'esonero;
?? un monte di 500 ore in ragione d'anno di permesso sindacale retribuito per attività di coordinamento per ciascuna delle Segreterie nazionali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL; tali segreterie sono titolari anche della richiesta dei permessi.

I permessi retribuiti previsti dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 nelle aziende di cui all'art. 23 lett. a) della stessa legge, vengono elevati a quattro ore e 30 minuti per ciascun dipendente in ragione d'anno a decorrere dal 1 gennaio 2003.

Art. 2 MERCATO DEL LAVORO

2.1) Lavoro a tempo parziale

I Decreti Legislativi 61/2000 e 100/2001 hanno attuato la Direttiva europea 97/81/CE sul lavoro a tempo parziale, innovandone profondamente la disciplina. E' successivamente intervenuto il D.L. 355/2001, che ha prorogato al 30 settembre 2002 gli effetti di alcune disposizioni contrattuali relativamente al lavoro supplementare.

In attesa di tale nuova regolamentazione, l'Azienda, dichiara disponibilità ad accogliere richieste di cui all'art. 57-bis vigente CCNL nei supermercati che occupano da 20 a 49 dipendenti nel limite di un lavoratore e nelle unità produttive che occupano oltre 49 dipendenti nel limite di due lavoratori.

Pur in attesa della disciplina di cui sopra, successivamente alla cui entrata in vigore le Parti si riservano di reincontrarsi, si conviene altresì che, nell'ambito di verifiche a livello di singola unità produttiva, l'utilizzo dei contratti a tempo parziale sia oggetto di monitoraggio e confronto finalizzato al raggiungimento di possibili intese per quanto attiene:

- le richieste di trasformazione a tempo pieno;
- le prestazioni di lavoro supplementare effettuate,
- il monte ore complessivo correlato alle esigenze tecnico-organizzative e di presidio del reparto
- le richieste di consolidamenti del lavoro supplementare ;

Per quanto riguarda, in particolare, questi ultimi, dovranno essere rispettati i seguenti principi in concorso tra loro:

- volontarietà e accordo tra azienda e lavoratore circa la nuova quantità e distribuzione dell'orario settimanale;
- priorità per i lavoratori richiedenti il consolidamento che abbiano effettuato un maggior numero di ore di lavoro supplementare negli ultimi dodici mesi, avuto riguardo alle richiamate norme di legge.

2.2) Lavoro a tempo determinato

Il D. Lgs. 368/2001 ha innovato l'istituto in oggetto, rinviando poi ai contratti collettivi nazionali la definizione degli aspetti attinenti alla individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto ed alla individuazione di un diritto di precedenza per gli assunti a termine.

Alla luce di quanto sopra, le Parti convengono di estendere a tutte le ipotesi di assunzione con contratto a termine la possibilità di richiedere prestazioni di lavoro supplementare e straordinario. Fermo restando il carattere volontario della prestazione, il limite delle ore effettuabili è quello previsto dall'art. 53 vigente C.C.N.L., riproporzionato per i mesi di durata del contratto a termine e della eventuale proroga.

Nell'ambito di verifiche che saranno attuate a livello territoriale, l'utilizzo dei contratti a tempo determinato sarà oggetto di monitoraggio e confronto tra le Parti finalizzato al raggiungimento di possibili intese , sia per quanto attiene le percentuali di utilizzo in rapporto ai prestatori assunti con contratto a tempo indeterminato, sia per la specifica delle ragioni di utilizzo indicate ai sensi del secondo comma, art. 1, D. Lgs 368/2001.

2.3) Contratti di formazione e lavoro e apprendistato

Nel riconfermare la validità dell'istituto del C.F.L. e dell'apprendistato particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, l'azienda, a parità di condizioni e costi, valuterà prioritariamente l'utilizzo dei servizi offerti dall'Ente Bilaterale Territoriale, ove costituito.

Art. 3 SICUREZZA DEL LAVORO

L'obiettivo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce principio fondamentale cui si ispira la vigente legislazione nazionale e comunitaria, nel quale Supermercati PAM s.p.a. si riconosce.

Il D.Lgs. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, intende sviluppare l'informazione ed il dialogo in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra aziende e lavoratori, promuovendo anche una adeguata formazione per il Rappresentante per la Sicurezza dei lavoratori. A tal fine saranno utilizzate le specifiche offerte formative poste in essere dagli Organismi Paritetici regionali di cui all' A.I. 18 novembre 1996, dagli Enti Bilaterali Territoriali, dalle A.S.L., dall'INAIL o, infine, da Enti specializzati scelti di comune accordo, prevedendo l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 10 A. I. 18 novembre 1996.

Il confronto nel merito di eventuali problematiche relative a tale titolo, dovrà essere prioritariamente sviluppato a livello di punto vendita nel corso dei previsti periodici incontri tra il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il Rappresentante del Datore di Lavoro (gerente di supermercato) ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, al fine di verificarne la sussistenza e, se del caso, individuarne le soluzioni.

Art. 4 PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda ribadisce il proprio intendimento ad operare nello spirito di cui alla legge 125/1991, sia per quanto attiene la carriera, che per ogni altro aspetto afferente la parità di trattamento in azienda tra uomini e donne.

Al fine di dare concreta attuazione a quanto sopra, entro il 30 giugno 2002 verrà costituita una Commissione paritetica nazionale per le Pari Opportunità composta da:

? ? tre componenti designati dalle Segreterie nazionali Filcams – Fisascat - Uiltucs;

? ? tre componenti designati dall'Azienda

Alla Commissione per le Pari Opportunità, sono assegnati i seguenti compiti:

? ? svolgere attività di raccolta e analisi dei dati sull'occupazione femminile in azienda

? ? approfondire l'esame della legislazione vigente in materia, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo e dal Fondo per l'occupazione, nonchè elaborare progetti finalizzati sia

allo sviluppo dell'occupazione e della professionalità delle donne sia a quanto previsto dall'art. 9 legge 53/2000; tali progetti saranno poi sottoposti all'approvazione delle parti

? ? verificare la fattibilità di convenzioni mirate al reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività lavorativa dopo un'interruzione

Per consentire lo svolgimento dei compiti sopra delineati, l'Azienda mette a disposizione dei tre dipendenti designati dalle Segreterie nazionali Filcams, Fisascat e Uiltucs quali componenti della Commissione un monte di 120 ore annue complessive di permessi retribuiti

Art. 5 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni, fissata dall'art.99, seconda parte CCNL nel termine non superiore a 120 giorni, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per tutta la durata della malattia fino a guarigione clinica senza alcun onere economico per l'azienda.

I lavoratori che intendono beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai commi precedenti sono tenuti a presentare apposita richiesta nei modi e nei termini di cui al citato art. 99 CCNL.

Art. 6 TRATTAMENTO ECONOMICO DI MATERNITA', CONGEDI PARENTALI E PER LA FORMAZIONE

6.1) Indennità per assenza obbligatoria e facoltativa

Per i soli periodi indicati nei punti a), b) e c) del primo comma dell'art. 102 CCNL 20.09.1999, l'indennità economica dell'INPS e la correlata integrazione del datore di lavoro vengono anticipate sin dal primo mese di abbandono del lavoro da parte della gestante.

Per il periodo di cui al punto d) del primo comma dell'art. 102 citato, entro dodici mesi dalla stipula del presente accordo, l' azienda anticiperà l'indennità economica dell' INPS sin dal mese di inizio dell'assenza facoltativa.

6.2) Anticipazione del t.f.r.: il trattamento di fine rapporto, oltre che nei casi previsti dall'art.2120 c.c., può essere anticipato, per un'unica volta nella vita lavorativa aziendale, ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32 D.Lgs. 151/2001 e di cui agli art. 5 e 6 legge 53/2000, anche nel caso in cui il lavoratore abbia già usufruito di una anticipazione ai sensi dell'art. 2120 cod. civ.

L'ammontare massimo complessivo delle due anticipazioni eventualmente richieste, non potrà essere superiore al 70% del TFR complessivamente maturato dall'inizio del rapporto di lavoro.

Ai fini dell' inserimento nella graduatoria di cui all'allegato 8 CCNL vigente per tale anticipazione viene stabilità la priorità g-bis.

6.3) Congedi per la Formazione: relativamente a tale congedo, previsti dalla legge 53/2000, si prevede:

? ? Modalità di fruizione: frazionabile

? ? Unico nella vita lavorativa aziendale

? ? Durata: non inferiore a 1 mese, anche per le singole frazioni, e non superiore a 11 mesi
? ? Percentuale massima: 2 per cento della forza occupata nell'unità produttiva; in quelle con organico da 20 a 49 dipendenti un solo dipendente
? ? Preavviso per la fruizione: non inferiore a 30 giorni

Tale disciplina ha carattere sperimentale per il periodo di vigenza del C.I.A. e sarà sostituita di diritto da una eventuale normativa introdotta in sede di CCNL.

Art. 7 FERIE
Termini di fruizione

Visto l' art. 2109, comma 2, codice civile, gli artt. 69 e seguenti CCNL 20.09.1999, l'art. 9 Convenzione OIL n.132/1970 ratificata con legge 157/1981, si stabilisce che il congedo annuale per ferie che superi il minimo prescritto potrà, con il consenso del lavoratore interessato, essere usufruito entro il termine di trentasei mesi dalla fine dell'anno di maturazione.

Qualora, entro il termine di cui al comma precedente, il lavoratore non abbia potuto usufruire in tutto o in parte delle ferie residue eccedenti il minimo prescritto dell'anno, dovrà concordare una successiva data tassativa di fruizione, oppure, con specifica domanda, richiedere alternativamente il pagamento della relativa indennità sostitutiva.

In relazione alle ipotesi previste al secondo comma art. 4 legge 53/2000, il lavoratore interessato potrà richiedere la fruizione anticipata, anche frazionata su base settimanale minima, del congedo annuale per ferie che maturerà nei dodici mesi successivi la fine dell'anno della richiesta. Resta inteso che, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, le giornate di ferie fruite anticipatamente e non maturate saranno recuperate dalle competenze di fine rapporto.

Entro il mese di aprile verrà stabilito il calendario della programmazione feriale.

Art. 8 ORARIO DI LAVORO

Le Parti dichiarano che la presente norma è finalizzata al perseguimento dell'obiettivo stabilito nell'accordo sindacale 18 maggio 1998, e ribadito nel verbale dei lavori della Commissione Bilaterale del 12 dicembre 2000, di omogeneizzare i diversi trattamenti normativi Supermercati PAM spa/Superal T srl, anche in merito alla durata dell'orario di lavoro con la contrattazione integrativa presente e futura.

Fermo restando l'attuale orario di lavoro settimanale che prevede una prestazione pari a 38 ore e l' utilizzo di due ore di permesso retribuito alla settimana, restano confermate 40 ore di permesso retribuito residue su base annua. Viene altresì confermata la facoltà dei singoli lavoratori di richiedere l'accredito, in alternativa al pagamento, di un giorno di ferie in sostituzione della ex festività civile del 4 novembre.

Si chiarisce che in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 64 CCNL 3.11.1994 con il riposo settimanale programmato per turno, il riposo sarà riprogrammato.

Lavoro effettivo: l'orario di lavoro effettivo definito dall'ultimo comma dell'art. 31, Seconda Parte, C.C.N.L. 3/11/1994, risulta inferiore alle 38 ore settimanali per

effetto di pause retribuite previste all'interno dell'orario settimanale di cui al comma precedente, secondo la seguente articolazione:

1. prestazioni giornaliere non inferiori a 3 ore e non superiori a 6 ore: pausa di 15'
2. prestazioni giornaliere superiori a 6 ore: pausa di 20' da usufruirsi in unica soluzione

Tali pause saranno assorbite dall'introduzione di analogo istituto in forza di legge o di contratto.

Art. 9 INQUADRAMENTI

Panettiere o Pasticcere specializzato provetto: svolge tale mansione il lavoratore del reparto pane e pasticceria che, con perizia e adeguata esperienza maturata in azienda, compie congiuntamente le operazioni di: preparazione dei lieviti, produzione degli impasti, loro spezzatura nei vari formati, preparazione a crudo della pasticceria ed eventuali relative creme, cottura dei prodotti così lavorati, confezionamento, esposizione e vendita. Per tale figura è previsto l'inquadramento al 3° livello, art.3 seconda parte CCNL.

Livello IV super ed extra: viene abrogata la classificazione del IV livello super e del IV livello extra per le figure professionali che in base alla precedente contrattazione di secondo livello la prevedevano.

Al personale in forza alla data di stipula del presente accordo inquadrato a tali livelli super ed extra, la relativa differenza retributiva rispetto al IV livello, pari a € 3,25 lordi per il super e € 4,65 lordi per l'extra (rapportati ad una prestazione a tempo pieno), verrà mantenuta a titolo di assegno personale assorbibile solo in caso di passaggio di livello.

Art. 10 MENSA

L'Azienda riconferma di partecipare, nella misura del 65%, al costo del singolo pasto consumato da quei lavoratori che usufruiranno della mensa.

Si ribadisce che, escludendo la monetizzazione di tale servizio, nessuna indennità sostitutiva può essere riconosciuta ai lavoratori che non usufruiscono del servizio mensa.

Laddove non esistano mense di quartiere o interaziendali, l'Azienda si impegna, su segnalazione della RSA/RSU , a consentire la consumazione del pasto dei propri dipendenti mediante convenzione presso strutture di ristorazione individuate di comune accordo tra le parti a livello di singolo punto vendita, alle medesime condizioni previste dal primo comma.

Art. 11 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NASTRI ORARI

La materia costituisce oggetto di confronto tra le Parti in ambito decentrato, come previsto all'art. 1 .

Art. 12 SALARIO

1) Deroghe dicembre: fermo restando l'accordo tra le parti di cui all'art. 5 RDL 692/1923 come modificato dall'art. 13 legge 196/97, le ore di lavoro straordinario prestate dal personale con contratto a tempo pieno o parziale nelle giornate di domenica e/o nelle festività infrasettimanali in occasione delle deroghe nel mese di

dicembre, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 seconda parte vigente CCNL e con la maggiorazione dell'ottanta per cento della quota oraria della retribuzione.
Il singolo lavoratore, in alternativa al trattamento di cui sopra, potrà avanzare la preventiva richiesta di usufruire del relativo riposo compensativo che, in questo caso, dovrà essere goduto entro i 30 giorni successivi alla prestazione lavorativa. Nell'ipotesi di godimento del riposo compensativo verrà riconosciuto il pagamento della sola maggiorazione.
Nel mese di gennaio 2005 le Parti si incontreranno per verificare la possibilità di una ulteriore omogeneizzazione.

2) Contingenza anomala: ove ancora erogata a titolo autonomo, viene abrogata la contingenza anomala attualmente prevista per i livelli VII (pari a € 8,15 lordi), VI e V (pari a € 6,31 lordi) e IV (pari a € 3,57 lordi). I valori qui espressi sono rapportati ad una prestazione a tempo pieno.
Al personale in forza alla data odierna inquadrato a tali livelli verrà mantenuta la relativa differenza retributiva a titolo di assegno personale, assorbibile per l'ipotesi di cui al punto 3) successivo e in caso di passaggio di livello.

3) Premio aziendale: a decorrere dal 1 giorno del mese successivo la data di entrata in vigore del presente accordo, il premio aziendale avrà i seguenti valori mensili lordi rapportati ad una prestazione a tempo pieno

Livello	
Q	€ 155,58
1°	€ 145,25
2°	€ 125,24
3°	€ 107,16
4°	€ 92,96
5°	€ 83,92
6°	€ 74,89
7°	€ 64,56

Le differenze tra il premio aziendale di cui alla precedente contrattazione integrativa ed il premio aziendale definito dal presente accordo, sono assorbite fino a concorrenza da eventuali assegni personali assorbibili e da valori di contingenza anomala di cui al precedente comma.

4) Salario di ingresso: per tutti i lavoratori assunti a decorrere dal 1 giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo, il premio aziendale sarà corrisposto nelle percentuali e con le decorrenze seguenti:
- 33 % dopo 12 mesi di anzianità di servizio
- 66 % dopo 24 mesi di anzianità di servizio
- 100 % dopo 36 mesi di anzianità di servizio

In caso di assunzione con contratto a termine e successiva trasformazione a tempo indeterminato, l' anzianità di servizio ai fini del computo dei sopra visti periodi verrà computata dalla data di assunzione a termine.

5) Salario Variabile: le Parti intendono confermare un meccanismo di salario variabile che consenta di remunerare i dipendenti a fronte di positivi risultati gestionali dell'Azienda.

Il meccanismo individuato prevede i seguenti parametri:

1. Vendite nette di supermercato rapportate alle ore lavorate effettive di supermercato;
2. Consolidamento e sviluppo quota di mercato di supermercato
3. Risultato Operativo aziendale;
4. Numero clienti (opzionabile);
5. Qualità del servizio (opzionabile).

5.1) Vendite nette di supermercato rapportate alle ore lavorate effettive di supermercato

Qualora, a livello di singolo supermercato, il dato conseguito nell'esercizio in corso risultante dal rapporto tra le vendite al netto dell'IVA e depurate

dell'indice inflattivo ISTAT (inteso quale indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati e operai) e le ore effettivamente lavorate nello stesso periodo dal personale di supermercato, rappresenti una conferma o un miglioramento percentuale dell'analogo dato conseguito nell'esercizio commerciale precedente, si darà luogo al riconoscimento di un importo secondo il seguente schema:

Miglioramento su Anno precedente	**2002/2001 €**	**2003/2002 €**	**2004/2003 €**
Da 0.00% a 0.49%	*140,00*	*150,00*	*160,00*
Da 0.50% a 0.99%	*170,00*	*180,00*	*190,00*
Da 1.00% a 1.99%	*200,00*	*210,00*	*220,00*
Da 2.00% e oltre	*230,00*	*240,00*	*250,00*

N.B: per ore effettivamente lavorate si intende la sommatoria delle ore teoriche ordinarie lavorabili, più le ore di lavoro straordinario e supplementare, meno le ore di assenza a qualsiasi titolo verificatesi.

5.2) Consolidamento e sviluppo della quota di mercato di supermercato

Qualora, a livello di singolo supermercato, le vendite al netto dell' IVA e depurate dell' indice inflattivo ISTAT (inteso quale indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati) conseguite nell'esercizio in corso rappresentino una conferma o un miglioramento percentuale dell'analogo dato conseguito nell'esercizio commerciale precedente, si darà luogo al riconoscimento di un importo secondo il seguente schema:

Miglioramento su Anno precedente	**2002/2001 €**	**2003/2002 €**	**2004/2003 €**
Da 0.00% a 0.49%	*140,00*	*150,00*	*160,00*
Da 0.50% a 0.99%	*180,00*	*190,00*	*200,00*
Da 1.00% e oltre	*230,00*	*240,00*	*250,00*

5.3) Risultato Operativo aziendale (Differenza tra valori e costi della produzione)

Il Risultato Operativo aziendale individua il parametro attraverso il quale si misura la redditività aziendale. Esso è dato dalla differenza tra valori della produzione (ricavi delle vendite e delle prestazioni, variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione semilavorati e finiti, variazione dei lavori in corso su ordinazione, incrementi di immobilizzazioni per lavori interni, altri ricavi e proventi) e costi della produzione (costi per materie prime, per servizi, per godimento di beni di terzi, per il personale, ammortamenti e svalutazioni, variazioni delle rimanenze delle materie prime, accantonamenti per rischi e altri, oneri diversi di gestione). Il

R.O. si desume dal conto economico del bilancio civilistico di esercizio redatto in conformità al disposto del codice civile e depositato.
Qualora Il R.O. conseguito nell'esercizio in corso rappresenti un miglioramento dell'analogo dato in Euro conseguito nell'esercizio precedente e depurato dell'indice inflattivo ISTAT (inteso quale indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati e operai), si darà luogo al riconoscimento di un importo secondo il seguente schema:

Miglioramento R.O. su anno precedente	**2002/2001 €**	**2003/2002 €**	**2004/2003 €**
Da 2.0% a 4.99%	*140,00*	*140,00*	*140,00*
Da 5.0%a 9.99%	*170,00*	*170,00*	*170,00*
Da 10.00% e oltre	*250,00*	*250,00*	*250,00*

5.4) Numero clienti (opzione):
Qualora ogni singolo supermercato consegua nell'esercizio in corso un numero di transazioni di vendita superiore di almeno l'1% rispetto a quelle realizzate nell'esercizio precedente, si farà luogo per ogni collaboratore alla corresponsione di un importo secondo il seguente schema:

Miglioramento su anno precedente	**2002/2001 €**	**2003/2002 €**	**2004/2003 €**
Dal 1%	*130,00*	*140,00*	*150,00*

5.5) Qualità del servizio (opzione): Viene verificata, mediante un meccanismo di rilevazione quadrimestrale dell'orientamento al cliente (parametri di cortesia e gentilezza, cura della persona, competenza professionale), affidato ad una Società esterna specializzata in ricerche di mercato. L'obiettivo del singolo supermercato si considera raggiunto al raggiungimento di un punteggio medio di 7,5 su 10 (media dei tre punteggi periodici) secondo lo schema della tabella che segue:

Obiettivo	**2002 €**	**2003 €**	**2004 €**
Conseguimento Punteggio 7,5	*130,00*	*140,00*	*150,00*

6) MODALITÁ DI EROGAZIONE
6.1) Supermercati: con le modalità di cui al successivo punto 6.3) il personale dei punti vendita con contratto a tempo indeterminato, i C.F.L. , gli apprendisti e gli assunti con contratto a tempo determinato, concorrono per l'obiettivo 5.1) produttività di supermercato, 5.2) Consolidamento e sviluppo della quota di mercato, 5.3) Risultato operativo aziendale, più un quarto obiettivo, che sarà annualmente concordato tra R.S.A./r.s.u. e direzione di negozio a livello di supermercato, opzionandolo tra quelli di cui ai precedenti punti 5.4) o 5.5), entro il mese di novembre precedente l'anno di riferimento.
6.2) Sede e Uffici di Area: con le modalità di cui al punto 6.3) al personale della sede centrale e degli uffici di area sarà erogata annualmente una quota salariale il cui importo corrisponderà al valore medio erogato ai dipendenti dei supermercati partecipanti.
6.3) Modalità : il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati è l'esercizio commerciale intendendosi per tale periodo 1^ gennaio - 31 dicembre. Resta fin d'ora inteso che andranno escluse dal computo e dall'erogazione le unità di

vendita che non abbiano operato nel corso di due interi esercizi commerciali posti a confronto. Le parti convengono che la corresponsione degli importi ad essi collegati, avverrà esclusivamente nei confronti del personale partecipante in forza alla data di corresponsione del premio (maggio), prendendo a riferimento il supermercato nel quale era iscritto a libro matricola nel mese di dicembre precedente. Al personale assunto in corso d'anno il premio sarà erogato in relazione ai mesi interi di servizio prestati nell'anno medesimo (intendendosi per tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni). Si precisa inoltre che per il personale in forza nell'anno di riferimento che abbia evidenziato periodi di assenza in cui non vi sia alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro ai sensi di legge e/o di contratto, il premio verrà erogato in relazione ai mesi di servizio effettivo prestati nel corso dell'anno (intendendosi per tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni).
Per il personale apprendista gli importi di cui sopra verranno corrisposti nelle percentuali di cui all'art. 27, Seconda Parte, vigente C.C.N.L.
Si conferma inoltre che per il personale a tempo parziale gli importi di cui sopra verranno corrisposti in rapporto alla ridotta prestazione contrattualizzata.
Le parti convengono e concordano che tali importi, da ritenersi al lordo delle trattenute di legge, sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 C.C. così come modificato dalla legge 297/82; non rientrano inoltre nel computo della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 CCNL 1994 seconda parte; sono infine esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale.
Gli importi corrisposti sulla base del vigente accordo, per il loro carattere di variabilità ed indeterminabilità, rientrano nella fattispecie di cui all'art. 2 D.L. 67 del 27/03/97 e successive disposizioni di legge e come tali godranno dei benefici contributivi previsti.
L'erogazione degli importi avverrà nel mese di Maggio dell'esercizio commerciale successivo a quello di riferimento.
Al fine di consentire una verifica dei dati in corso d'anno relativamente ai parametri di misurazione delle quote retributive erogabili, verrà insediata una commissione nazionale che si riunirà semestralmente per l'informativa e analisi dei risultati raggiunti.

7) Anticipi: nel mese di maggio dell'anno 2002, 2003 e 2004 ai lavoratori non in prova assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, verrà erogato un acconto del premio conseguibile per l'esercizio, il cui ammontare lordo sarà pari a € 250,00 rapportati ad una prestazione a tempo pieno. Tale importo:

1. costituisce anticipo del premio e pertanto verrà erogato con le modalità di cui al punto 6,3) del presente articolo;
2. sarà recuperato a maggio dell'anno successivo, data di corresponsione del premio maturato per l'anno precedente

3 in caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il mese di maggio dell'anno successivo, sarà recuperato dalle competenze di fine rapporto.

Art. 13 PASSAGGI INFRAGRUPPO

In caso di passaggio diretto di un lavoratore da una società del gruppo PAM a Supermercati PAM s.p.a., verrà mantenuta l'originaria anzianità di servizio sia ai

fini degli scatti di cui all'art. 112 vigente C.C.N.L., che di eventuali passaggi automatici di livello, che, infine, del decorso dell'eventuale periodo previsto per il salario d'ingresso di cui all'art. 12 del presente accordo.

Art. 14 NORME PERSONALE EX SUPERAL T S.R.L.

1) Orario settimanale; nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 e conferito a Supermercati PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., trova applicazione l'orario settimanale di 37,5 ore (residuando 41,25 ore di permesso retribuito, comprensive della ex festività del 4 novembre).

2) Divisore: fermo restando che il divisore, come previsto dall'art.118 CCNL, è 168, nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 e conferito a Supermercati PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., trova applicazione il divisore convenzionale 163.

3) Salario variabile: nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 e conferito a Supermercati PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c. gli importi del meccanismo di salario variabile di cui al punto 5) art. 12 saranno corrisposti nelle seguenti proporzioni e decorrenze:

- 50% importo per l'esercizio 2002
- 100% dell'importo per l'esercizio 2003 e 2004

4) Ore di lavoro straordinario prestate nelle giornate di domenica: nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 conferito a Supermercati PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., le ore di lavoro straordinario prestate nelle giornate di domenica, anche in mesi diversi da quello di dicembre, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 seconda parte vigente CCNL e con la maggiorazione dell'ottanta per cento della quota oraria della retribuzione.

5) rinnovo libretto sanitario: nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 conferito a Supermercati PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., l'azienda rimborserà le spese sostenute per il pagamento del ticket di rinnovo del libretto sanitario dietro consegna di regolare ricevuta.

6) indennità economiche: tutte le indennità percepite alla data di stipula del presente accordo dal personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 conferito a Supermercati PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c. (ad esempio indennità di pronto intervento, di funzione, di professionalità, di mancato turno, di reperibilità) vengono assorbite fino a concorrenza dalle corrispondenti indennità previste dalla contrattazione nazionale o integrativa Supermercati PAM s.p.a. Le eventuali maggiori somme o le indennità non contemplate dalla contrattazione integrativa Supermercati PAM s.p.a vengono riconosciute a titolo di assegno ad personam, assorbibile unicamente in caso di passaggio di livello o di aumenti delle indennità corrispondenti previste dal C.I.A. Supermercati PAM o dalla istituzione di indennità corrisposte per analogo titolo.

7) pause: nei confronti del personale già in forza a Superal T S.r.l. alla data del 30 aprile 1998 conferito a Supermercati PAM s.p.a. ex art. 2112 c.c., la pausa giornaliera retribuita di cui all'art. 8 precedente viene fissata in 20'.

Art. 15 TESTO UNICO CONTRATTUALE

Entro sei mesi dalla data di stipula del presente accordo le Parti costituiranno una commissione composta complessivamente da dodici componenti, di cui tre per Filcams-CGIL, tre per Fisascat-CISL, tre per Uiltucs-UIL e tre di parte aziendale. La Commissione avrà il compito di predisporre un testo unico della contrattazione integrativa Supermercati PAM s.p.a. vigente nel termine di dodici mesi dal suo insediamento.

Art. 16 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore alla data odierna e scadrà il 31 marzo 2005. Con la sottoscrizione del presente accordo, che per tutto il periodo della sua validità dev'essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, le Parti si danno atto e concordano che:

1. dalla data odierna cessa la validità della contrattazione integrativa aziendale Superal T s.r.l. nei confronti del personale conferito ex art. 47 legge 428/1990 a Supermercati PAM s.p.a.
2. è stato avviato il processo della omogeneizzazione dei diversi trattamenti collettivi Superal T s.r.l. e Supermercati PAM s.p.a. prevista dall'accordo sindacale 18 maggio 1998 e dal verbale dei lavori della Commissione Bilaterale recepito nell'accordo 12.12.2000.