CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

DELLA SOCIETA' PANORAMA S.p.A.

Mestre - Venezia, 25 maggio 1998

TRA

la Società Panorama S.p.A., rappresentata dal Dr. Flavio Fontanin e dal Dr. Roberto Beltrame, unitamente al Rag. *Antonio Maguolo in rappresentanza della Società Gruppo PAM S.p.A.*,

E

le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria:

- FILCAMS- CGIL, rappresentata dal sig. Luigi Coppini
- FISASCAT-CISL, rappresentata dalla sig.ra Luciana Cirillo
- UILTUCS-UIL, rappresentata dal sig. Michele Malerba

assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria unitamente al Coordinamento Sindacale Aziendale

facendo seguito alle richieste avanzate dalle Organizzazioni Sindacali si è definito il presente accordo integrativo aziendale.

Art. 1 RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI 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 le parti 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 e delle rappresentanze dei lavoratori ai vari livelli di competenza sulle materie previste come oggetto di informazione, nonché attraverso il confronto per la gestione delle intese secondo quanto previsto dagli accordi in essere e dal vigente CCNL.
In tal senso le parti confermano il loro impegno a far sì che gli orientamenti sopra descritti trovino concreta realizzazione nella gestione di situazioni locali/territoriali che lo richiedano, prevedendo fin d'ora interventi congiunti laddove si manifestassero particolari difficoltà.
In particolare l'azienda fornirà annualmente in apposito incontro alle OO.SS. Nazionali notizie su:

- andamento economico dell'azienda;
- politiche commerciali;
- sviluppo ed investimenti;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative;
- innovazioni tecnologiche;
- contratti di formazione lavoro e tipologie di impiego;
- andamento del sistema di compensi variabili concordato nel presente accordo.

Inoltre, di norma semestralmente, verranno forniti alle R.S.U. e/o alle OO.SS. Territoriali dati ed informazioni sui seguenti argomenti:

- organizzazione del lavoro;
- modifiche agli assetti di inquadramento ed eventuali passaggi a livelli professionali superiori;
- organici e loro composizione qualitativa e quantitativa;
- lavoro straordinario;
- occupazione part-time e lavoro supplementare;
- utilizzo degli impianti;
- progetti di riorganizzazione ristrutturazione delle singole filiali si vendita interessate.

ART. 2 DIRITTI SINDACALI

A) Permessi sindacali:

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge in materia, le parti convengono di ragguagliare il monte ore a disposizione delle R.S.U. a tre ore complessive annue per dipendente in forza a tempo indeterminato nella singola filiale di vendita.

B) Assemblee:

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge in materia , le parti convengono che le ore di assemblea a disposizione del personale ammontino a dodici ore annue.

NOTA A VERBALE

La regolamentazione prevista ai precedenti punti A) e B) ha decorrenza dal 1° gennaio 1998.

Art. 3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel pieno rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità le parti riconoscono che un preventivo e corretto confronto sul tema dell'organizzazione del lavoro nelle sue varie implicazioni finalizzato alla definizione di possibili intese, a livello di singola filiale e/o territorio in funzione delle specificità presenti, rappresenta un utile contributo al perseguimento da un lato del comune obiettivo dello sviluppo aziendale e del suo consolidamento sul mercato, dall'altro del possibile miglioramento delle condizioni di lavoro, anche attraverso un più efficiente ed efficace servizio al cliente tenuto conto delle necessità dettate dai flussi della clientela, dagli orari di apertura al pubblico e dalle specificità di ogni singola filiale.

In particolare si ritiene che il confronto potrà riguardare i seguenti aspetti:

- orari di lavoro e flessibilità di impiego;
- quantità e qualità degli organici;
- lavoro straordinario e lavoro supplementare.
- organizzazione del lavoro

Art. 4 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

In relazione all'utilizzo di tale istituto ed a fronte di specifica richiesta le parti concordano che, a livello di singola filiale di vendita interessata e/o a livello territoriale, verranno fornite informazioni sul numero dei contratti a tempo determinato in essere, la loro tipologia, la loro durata e l'orario di lavoro previsto.

Art. 5 CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

Le parti, riconoscendo che il contratto di formazione lavoro costituisce un efficace contributo all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, prevedono la realizzazione di una verifica, da effettuarsi a livello di singola filiale e/o di territorio, in occasione dello scadere del 9° o 12° mese dall'assunzione dei singoli contratti in essere rispettivamente di durata pari a 18 o 24 mesi, nella quale l'azienda porterà a conoscenza le proprie valutazioni relativamente ai livelli formativi raggiunti.

Art. 6 PART-TIME

L'azienda ribadisce la propria disponibilità a valutare eventuali richieste scritte individuali di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time e viceversa, nonché modifiche in incremento dell'orario settimanale contrattualizzato rispetto alla situazione in essere, confermando peraltro che tale orientamento non può prescindere da una specifica analisi sulle possibili conseguenze organizzative e di efficienza delle attività interessate.

In particolare si dovrà tener conto, all'interno delle compatibilità di carattere organizzativo, dei profili professionali interessati, della valutazione professionale del lavoratore, di quali siano i settori di attività nei quali si presentino eventuali opportunità di inserimento, della data di presentazione della richiesta e dell'anzianità di servizio.

In sede di apposito confronto relativamente alla trasformazione di rapporti di lavoro da part-time a full-time nonché di modifiche in incremento dell'orario di lavoro del personale part-time, l'azienda ne darà preventiva informazione alle RSU di filiale.

Art. 7 AMBIENTE E SICUREZZA

Riconfermando le parti la volontà di perseguire gli obiettivi previsti dalla legge in uno spirito di reciproca collaborazione e con atteggiamenti di partecipazione attiva, l'azienda rinvia al D.L.626/94 e successive modifiche nonché all'accordo interconfederale applicativo del 18 novembre 1996 per quanto attiene il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

In applicazione della normativa su richiamata, si ritiene comunque opportuno specificare quanto segue:

A) ogni rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per lo svolgimento delle attività attribuitegli, avrà a disposizione 40 ore annue retribuite;

B) ad ogni rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per consentire l'acquisizione delle necessarie conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, verrà riconosciuto un programma di 32 ore retribuite da ritenersi aggiuntive rispetto ai permessi previsti alla precedente lettera A)

Art. 8 AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITA'

Con riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL relativamente alla promozione di azioni positive per favorire le pari opportunità e ribadendo l'azienda il proprio intendimento ad operare nello spirito di cui alle direttive CEE del 1984 ed alla legge 125/91, le parti convengono di istituire una Commissione paritetica, a livello nazionale, alla quale affidare compiti relativamente alla promozione di azioni positive per favorire le pari opportunità, quali la raccolta di dati ed informazioni relativamente all'occupazione femminile in azienda, con particolare riferimento alle condizioni di lavoro e professionali, e la verifica congiunta di progetti finalizzati allo sviluppo sia dell'occupazione che della professionalità delle donne.

Art. 9 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Riconfermando la piena validità del sistema di classificazione del personale previsto dal vigente CCNL, le parti hanno inoltre concordato di istituire una Commissione paritetica, a livello nazionale, alla quale affidare la verifica di eventuali nuovi profili professionali e relativi inquadramenti anche alla luce della evoluzione delle attività proprie dell'ipermercato.

Art. 10 MALATTIA

L'azienda dichiara la propria disponibilità a valutare, con riferimento al diritto alla conservazione del posto di lavoro, specifiche situazioni individuali, che le rappresentanze dei lavoratori riterranno particolarmente degne di attenzione, tenuto conto delle obiettive condizioni di salute del lavoratore/trice interessati.

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge vigente, l'azienda integrerà il trattamento economico durante il periodo di malattia dal 4° al 20° giorno fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 11 INFORTUNIO

L'azienda dichiara la propria disponibilità a valutare, con riferimento al diritto alla conservazione del posto di lavoro, specifiche situazioni individuali, che le rappresentanze dei lavoratori riterranno particolarmente degne di attenzione, tenuto conto delle obiettive condizioni di salute del lavoratore/trice interessati.

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge, l'azienda anticiperà le indennità a carico dell'INAIL per i casi di infortunio con contestuale obbligo a carico del dipendente di dare immediata comunicazione all'azienda dell'avvenuta liquidazione da parte dell'ente assicuratore, onde consentire il recupero della somma anticipata.

L'azienda, dopo 10 mesi dalla chiusura dell'infortunio, recupererà comunque con cadenza mensile le somme anticipate.

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge vigente, l'azienda integrerà il trattamento economico dal 1° al 20° giorno di infortunio fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 12 VISITE SPECIALISTICHE

L'azienda riconoscerà permessi retribuiti, limitatamente al tempo strettamente necessario, per le visite specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, effettuate presso unità sanitarie pubbliche o convenzionate ove non sia obiettivamente possibile effettuarle al di fuori dell'orario di lavoro.

Tale riconoscimento è subordinato alla presentazione di:

- impegnativa del medico di base;
- documentazione attestante l'orario della visita e relativa durata.

Art. 13 LIBRETTO SANITARIO

L'azienda riconoscerà permessi retribuiti limitatamente al tempo strettamente necessario per il rinnovo del libretto sanitario, ove non sia obiettivamente possibile effettuarlo al di fuori dell'orario di lavoro.

Tale riconoscimento è subordinato alla presentazione di idonea documentazione attestante l'orario delle visite e la loro durata.

L'esenzione dal libretto sanitario per coloro che prestano attività lavorativa nelle aree non alimentari potrà avvenire solo in presenza di specifiche disposizioni di legge nazionali e/o regionali e sul presupposto che tali collaboratori, per le specificità della singola filiale in cui operano, non vengano adibiti, anche parzialmente o temporaneamente, ad attività che comportino manipolazione o contatto diretti e/o indiretti di generi alimentari non protetti.

Art. 14 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Fermo restando quanto disposto in materia dall'art. 78, seconda parte, del vigente CCNL, l'azienda si dichiara disponibile, in presenza di particolarmente gravi e comprovati motivi, a valutare la possibilità di concedere al lavoratore/trice interessati un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno.

Art. 15 DEROGHE NATALIZIE

Per le ore di lavoro straordinario prestate dal personale nelle giornate di domenica e/o nelle festività infrasettimanali in occasione delle deroghe natalizie all'obbligo di chiusura disposte dalle competenti autorità, verrà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- pagamento delle ore effettivamente lavorate più una maggiorazione del 130%.

Il singolo lavoratore/trice interessato, in alternativa al trattamento di cui sopra, potrà avanzare preventiva richiesta di poter 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 seguente trattamento economico:

- pagamento delle ore effettivamente lavorate più una maggiorazione del 30%.

Art. 16 INVENTARI

In occasione delle operazioni inventariali di fine esercizio commerciale e solamente nell'ipotesi in cui esse vengano svolte di domenica, per le ore di lavoro straordinario prestate dal personale in tale giornata verrà riconosciuto lo stesso trattamento previsto al precedente art. 15.

Art. 17 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 21,00 alle ore 07,00 del mattino, verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 115, seconda parte del vigente CCNL, maggiorata del 15%.

Tale trattamento sarà assorbito da eventuali diverse regolamentazioni del medesimo istituto definite in sede di rinnovo del CCNL.

ART. 18 INDENNITA' DI MANSIONE

Le parti concordano che l'elevata professionalità corrispondente alle figure di:

- macellaio specializzato provetto 3° livello
- gastronomo specializzato provetto 3° livello
- pasticcere/panettiere specializzato provetto 3° livello

richiede una specifica indennità di mansione.

Tale indennità è determinata in un valore mensile lordo di L. 30.000.= per 14 mensilità.

L'indennità in parola assorbe quanto fino ad oggi già corrisposto allo stesso titolo.

L'indennità di mansione verrà corrisposta dopo 12 mesi di permanenza nella mansione e nel livello ed è strettamente correlata all'effettivo espletamento delle mansioni citate: non dovrà quindi essere più corrisposta in caso di cessazione dall'effettivo espletamento delle mansioni per cui risulta erogata.

NOTA A VERBALE

A seguito della incorporazione nella Panorama S.p.A. avvenuta il 1° giugno 1997, una quota parte dell'indennità di mansione percepita dalle medesime figure professionali operanti nelle filiali ex - Silos, pari a £. 30.000.= lorde mensili, è stata riconosciuta sotto la voce "Assegno Personale Assorbibile". Tale assorbibilità potrà aver luogo solo in caso di revisione per accordo aziendale del medesimo istituto o in caso di passaggio di livello.
Per le medesime figure professionali oggi operanti nella filiale di Marghera, quanto percepito (£.10.000.= lorde mensili) a titolo di indennità di mansione in eccedenza rispetto agli importi definiti nel presente articolo verrà riconosciuto sotto la voce "Assegno Personale Assorbibile", restando fin d'ora inteso che tale assorbibilità potrà avvenire solo in caso di revisione per accordo aziendale dello stesso istituto o in caso di passaggio di livello.

Art. 19 PREMIO AZIENDALE

A parziale modifica di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 in materia di importi variabili e non predeterminabili, le parti, in via del tutto eccezionale, hanno convenuto di rivedere l'istituto del Premio Aziendale in atto nella misura, modalità e decorrenze indicate nelle tabelle "A" e "B" allegate.
Nel riconfermare la piena validità del protocollo di cui sopra e di quanto definito nella "Premessa" al Secondo Titolo, Prima parte del vigente CCNL, le parti si danno atto che la modifica oggetto del capoverso precedente rientra nell'ambito della comune volontà di allineare e normalizzare l'istituto del Premio Aziendale a seguito della intervenuta fusione per incorporazione della Silos Centri Commerciali S.p.A. nella Panorama S.p.A..

Modalità di riconoscimento e di erogazione

Al personale assunto a tempo indeterminato o con contratto di formazione lavoro successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, il Premio Aziendale, negli importi lordi di cui alle tabelle "A" e "B" allegate, verrà riconosciuto come segue:

- il 50% dell'importo dopo 18 mesi di anzianità di servizio continuativo dall'assunzione
- il 100% dell'importo dopo 30 mesi di anzianità di servizio continuativo dall'assunzione.

Resta confermato che l'istituto del Premio Aziendale, come regolato dal presente accordo, rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, seconda parte, del vigente CCNL e che, per il personale a tempo parziale, esso verrà riconosciuto in rapporto alla ridotta prestazione contrattualizzata.

Norma transitoria

Gli importi lordi del Premio Aziendale, come definiti nelle tabelle allegate, troveranno applicazione per il personale in forza con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato alla data di sottoscrizione del presente accordo.
Per il personale in forza con contratto di formazione e lavoro, tali importi saranno riconosciuti con decorrenza dal mese della naturale scadenza del contratto di formazione e lavoro stesso.
In entrambi i casi regolati dalla presente norma transitoria, al personale in forza con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi verranno corrisposti in rapporto alla ridotta prestazione contrattualizzata.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto in particolare che la quota parte del Premio Aziendale in vigore per il personale ex Silos alla data del 31 maggio 1997, riconosciuta a titolo di Assegno Personale Assorbibile a seguito della fusione per incorporazione della Silos Centri commerciali S.p.A. nella Panorama S.p.A. avvenuta il 1° giugno 1997, verrà assorbita fino a capienza negli importi del nuovo Premio Aziendale definito nel presente accordo.
Sulla base degli stessi criteri e con le medesime modalità si opererà per il personale in forza alla filiale di Latina -Silos nel mese di settembre '96 e che in data 19 settembre '96 è stato trasferito nella nuova filiale di Panorama Latina a seguito di cessione di attività.
La tabella "C" allegata definisce, per singolo livello di inquadramento ed in coincidenza con le scadenze previste dal presente accordo per la modifica del Premio Aziendale attualmente in vigore, l'evoluzione della quota parte del Premio Aziendale riconosciuto agli ex dipendenti Silos, all'atto dell'incorporazione, a titolo di Assegno Personale Assorbibile.

Il residuo valore del premio aziendale in atto per il livello di appartenenza alla data del 31/07/99 potrà essere assorbito solo in caso di futuri aumenti del premio aziendale o di passaggio di livello.

Tenuto conto dell'importo del Premio Aziendale attualmente erogato al personale di Marghera ed a parziale deroga di quanto previsto dalla precedente norma transitoria, a tale personale in forza a tempo pieno e indeterminato alla data di sottoscrizione del presente accordo, viene riconosciuto, con decorrenza 1° luglio 1998, il Premio Aziendale nei valori stabiliti nella tabella "B" allegata.
Al personale in forza nella stessa filiale con contratto di formazione lavoro verrà riconosciuto analogo trattamento a partire dal mese della naturale scadenza del contratto di formazione e lavoro stesso.
Per il personale in forza con contratto di lavoro a tempo parziale la corresponsione dell'importo del Premio Aziendale sarà rapportata alla ridotta prestazione contrattualizzata.

TABELLA "A"

	Premio Az.le al 30/6/98	Incremento dal 1/7/98	Nuovo Premio Az.le dal 1/7/98
Q	L. 158.000.=	L. 43.000.=	L. 201.000.=
1°	L. 148.000.=	L. 39.000.=	L. 187.000.=
2°	L. 128.000.=	L. 34.000.=	L. 162.000.=
3°	L. 109.000.=	L. 29.000.=	L. 138.000.=
4°	L. . 95.000.=	L. 25.000.=	L. 120.000.=
5°	L. . 85.000.=	L. 23.000.=	L. 108.000.=

TABELLA "B"

	Premio Az.le al 30/6/99	Incremento dal 1/7/99	Nuovo Premio Az.le dal 1/7/99
Q	L. 201.000.=	L. 52.000.=	L. 253.000.=
1°	L. 187.000.=	L. 47.000.=	L. 234.000.=
2°	L. 162.000.=	L. 41.000.=	L. 203.000.=
3°	L. 138.000.=	L. 34.000.=	L. 172.000.=
4°	L. 120.000.=	L. 30.000.=	L. 150.000.=
5°	L. 108.000.=	L. 26.000.=	L. 134.000.=

TABELLA "C"

(Valida per gli ex dipendenti Silos)

	P.A.Silos al 31.05.97	P.A.in APA al 30.06.97	P.A.in APA al 31.07.98	P.A.in APA al 31.07.99
Q	£.284.320.=	£.126.320.=	£. 83.320.=	£. 31.320.=
1°	£.255.440.=	£.107.440.=	£. 68.440.=	£. 21.440.=
2°	£.219.900.=	£. 91.900.=	£. 57.900.=	£. 16.900.=
3°	£.195.840.=	£. 86.840.=	£. 57.840.=	£. 23.840.=
4°	£.177.500.=	£. 82.500.=	£. 57.500.=	£. 27.500.=
5°	£.156.600.=	£. 71.600.=	£. 48.600.=	£. 22.600.=

NOTA INTEGRATIVA

(Valida per gli ex dipendenti Silos)

Il personale ex Silos, inquadrato ai livelli 5° e 4°, in forza alla data di incorporazione della Silos S.p.A. nella Panorama S.p.A., ha mantenuto nella voce Assegno Personale Assorbibile gli importi riferiti alla cosidetta "contingenza anomala" e "differenza 4°-4°super" come da situazione sotto riportata:

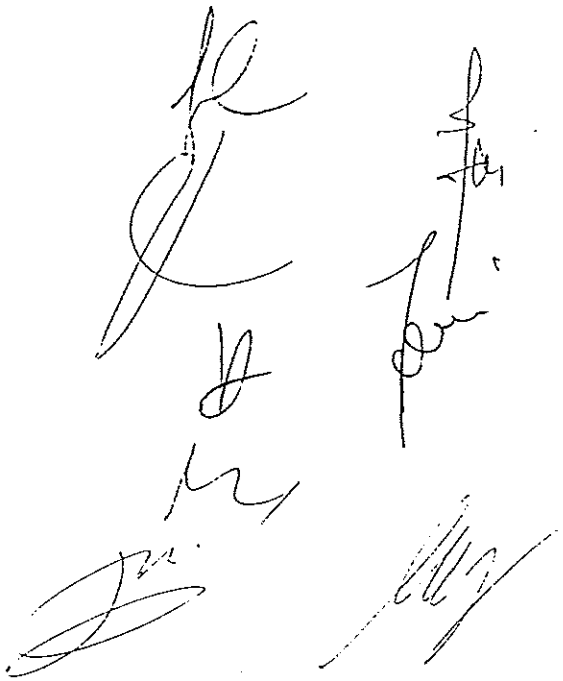
Livello	Contingenza Anomala	Differenza 4°-4°super
4°	6.908=	6.300=
5°	12.227=	\

Le parti si danno atto che tali importi saranno assorbiti in caso di passaggio di livello.

SISTEMA

DI

COMPENSI VARIABILI



Art. 20 COMPENSI VARIABILI

Le parti, in coerenza con quanto stabilito in materia dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal vigente C.C.N.L., hanno istituito, a far data dal 1° gennaio 1998, un sistema atto a legare quote retributive al conseguimento di incrementi di produttività e di miglioramento della qualità del servizio: tale meccanismo viene definito "Sistema di Compensi Variabili".

Tale sistema si pone quale obiettivo essenziale quello di consentire la corresponsione di importi salariali variabili in funzione del raggiungimento di risultati, aziendali e/o di singola filiale di vendita, che rappresentino miglioramenti effettivi e misurabili di efficienza, di produttività e di qualità del servizio.

L'articolazione del sistema, descritta in dettaglio nelle pagine seguenti, prevede l'assegnazione di tre obiettivi obbligatori per ogni filiale ("obiettivo A: vendite nette aziendali rapportate alle ore lavorate effettive aziendali"; "obiettivo B: vendite nette di filiale rapportate alle ore lavorate effettive di filiale"; "obiettivo C: scontrino medio di filiale ") ed inoltre un quarto obiettivo che potrà essere scelto a livello di singola filiale, in accordo con la direzione dell'unità di vendita, tra altri due obiettivi ("obiettivo D: numero transazioni di vendita di filiale"; "obiettivo E: la qualità del servizio di filiale "), in considerazione della specificità di ogni singola filiale di vendita.

Esclusivamente tale ultimo obiettivo, tenuto conto della sua particolare natura, potrà essere modificato o confermato di anno in anno, sempre in accordo con la direzione della filiale.

Salvo per il corrente anno, nel quale la scelta del 4° obiettivo dovrà avvenire entro il 30 giugno 1998, per gli anni successivi essa dovrà essere formalizzata non oltre il mese di gennaio.

Resta comunque inteso che, in caso di mancato accordo entro i termini prefissati, la Direzione di filiale provvederà ad assegnare il 4° obiettivo individuandolo nell'ambito dei due parametri (D e E) sopra descritti.

Le parti concordano che tale sistema, come appresso definito nei contenuti e nelle modalità applicative, interesserà l'arco temporale 1998/2001, restando fin d'ora inteso che entro il mese di marzo 2000 si procederà ad una verifica negoziale relativa all'applicazione ed agli esiti dell'impianto concordato nonché diretta a valutarne la congruità per il biennio 2000/2001.

OBIETTIVO A): Vendite nette aziendali rapportate alle ore lavorate effettive aziendali

Qualora, a livello complessivo aziendale e a parità di unità di vendita rispetto all'anno precedente, il dato conseguito nell'esercizio in corso risultante dal rapporto tra le vendite aziendali al netto di IVA e depurate dell'indice inflattivo ISTAT (inteso quale indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai/impiegati) e le ore effettivamente lavorate nello stesso periodo dal personale di tutte le filiale interessate, rappresenti un miglioramento percentuale dell'analogo dato conseguito nell'esercizio commerciale precedente, si darà luogo per tutte le filiali partecipanti al riconoscimento di un importo lordo secondo il seguente schema:

	1998/1997	1999/1998	2000/1999	2001/2000
da + 0,5 a + 0,99%	150.000.=	150.000.=	150.000.=	150.000.=
da + 1,0 a + 1,99%	250.000.=	250.000.=	250.000.=	250.000.=
da + 2,0% e oltre	400.000.=	400.000.=	400.000.=	400.000.=

* **Clausola di garanzia parziale**

Nel caso in cui il risultato aziendale conseguito sia pari al risultato dell'anno precedente o migliorativo ma in misura inferiore allo 0,5%, verranno erogati a tutte le filiali partecipanti i seguenti importi lordi:

1998/1997	1999/1998	2000/1999	2001/2000
75.000.=	75.000.=	75.000.=	75.000.=

OBIETTIVO B): <u>Vendite nette di filiale rapportate alle ore lavorate effettive di filiale</u>

Qualora, a livello di singola filiale, il dato conseguito nell'esercizio in corso risultante dal rapporto tra le vendite al netto di IVA e depurate dell'indice inflattivo ISTAT (inteso quale indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai/impiegati) e le ore effettivamente lavorate nello stesso periodo dal personale di filiale, rappresenti un miglioramento percentuale dell'analogo dato conseguito nell'esercizio commerciale precedente, si darà luogo al riconoscimento di un importo lordo secondo il seguente schema:

	1998/1997	1999/1998	2000/1999	2001/2000
da + 0,5 a + 0,99%	250.000.=	250.000.=	250.000.=	250.000.=
da + 1,0 a + 1,99%	350.000.=	350.000.=	350.000.=	350.000.=
da + 2,0% e oltre	500.000.=	500.000.=	500.000.=	500.000.=

* <u>Clausola di garanzia parziale</u>

Nel caso in cui il risultato conseguito dalla filiale sia pari al risultato dell'anno precedente o migliorativo ma in misura inferiore allo 0,5%, verranno erogati al personale delle filiali interessate i seguenti importi lordi:

1998/1997	1999/1998	2000/1999	2001/2000
125.000.=	125.000.=	125.000.=	125.000.=

OBIETTIVO C): Scontrino medio di filiale

Qualora il valore dello scontrino medio, depurato dell'indice ISTAT, conseguito nell'esercizio in corso dalla singola filiale di vendita rappresenti un miglioramento percentuale rispetto all'analogo dato conseguito nell'esercizio commerciale precedente, e sempreché il numero delle transazioni di vendita conseguite non sia inferire a quello dell'anno precedente, si farà luogo al riconoscimento di un importo lordo secondo il seguente schema:

	1998/1997	1999/1998	2000/1999	2001/2000
da + 1,0 a + 1,99%	200.000.=	200.000.=	200.000.=	200.000.=
da + 2,0% e oltre	300.000.=	300.000.=	300.000.=	300.000.=

OBIETTIVO D): Numero transazioni di vendita di filiale (Facoltativo)

Qualora il numero delle transazioni di vendita conseguito nell'esercizio in corso dalla singola filiale rappresenti un miglioramento percentuale rispetto all'analogo dato conseguito nell'esercizio commerciale precedente, si farà luogo al riconoscimento di un importo lordo secondo il seguente schema:

	1998/1997	1999/1998	2000/1999	2001/2000
da + 1,0 a + 1,99%	200.000.=	200.000.=	200.000.=	200.000.=
da + 2,0% e oltre	300.000.=	300.000.=	300.000.=	300.000.=

OBIETTIVO E): La qualità del servizio al cliente di filiale (Facoltativo)

Le parti, nel riconoscere che nell'attuale contesto competitivo "il servizio eccellente" costituisce una competenza distintiva ad altissimo valore aggiunto e che pertanto l'apporto personale di ogni singolo collaboratore costituisce un contributo essenziale al rafforzamento dell' Azienda nel mercato, hanno concordato di affidare ad una società esterna, specializzata in ricerche di mercato ed in indagini sulla soddisfazione del cliente, un'attività di monitoraggio mirato atta a verificare per ogni singola filiale di vendita in quale misura il consumatore percepisca la qualità del servizio proposta.

Premesso che le filiali di vendita interessate sono costituite da quelle che partecipano anche al raggiungimento degli obiettivi (da A a D) precedentemente individuati, la società incaricata procederà ad intervistare circa 300 clienti per ogni filiale in due periodi dell'anno (orientativamente maggio/giugno e novembre/dicembre, ricorrendo a criteri che garantiscano la rappresentatività del campione ed al tempo stesso l'assoluta anonimità delle rilevazioni) i quali esprimeranno, attraverso un voto di apprezzamento riferito ad una scala da 1 a 10 laddove il 7 costituisce il voto di sufficienza, il proprio giudizio sugli aspetti di seguito indicati:

- Cortesia e gentilezza
- La cura della persona
- La competenza professionale
- La capacità di dare consigli ed informazioni

Dalle due rilevazioni annue così effettuate deriverà una votazione media espressa in un voto al quale sarà collegata l'erogazione, per ogni singola filiale partecipante, dei seguenti importi lordi:

	1998	1999	2000	2001
Voto Medio < 7	0	0	0	0
7 ≤ voto medio < 8	200.000.=	200.000.=	200.000.=	200.000.=
8 ≤ voto medio < 9	250.000.=	250.000.=	250.000.=	250.000.=
8 ≤ voto medio < 9 (ma ogni aspetto valutato è ≥ 8)	300.000.=	300.000.=	300.000.=	300.000.=

* Clausola di garanzia parziale

Qualora la singola filiale abbia conseguito nell'anno un voto medio complessivo inferiore al 7 ma il voto medio della seconda valutazione sia stato superiore al 7, si darà luogo al riconoscimento di un importo lordo così articolato:

1998	1999	2000	2001
100.000.=	100.000.=	100.000.=	100.000.=

Art. 21 SEDE CENTRALE

Al personale della sede centrale sarà erogata annualmente una quota salariale lorda il cui importo corrisponderà al valore complessivo medio erogato alle filiali di vendita partecipanti.

Art. 22 COMPENSI VARIABILI -MODALITA' DI EROGAZIONE

Al fine di consentire una verifica degli andamenti, in riferimento ai parametri di misurazione delle quote retributive erogabili, verranno forniti i dati relativi all'andamento dei parametri stessi con la seguente periodicità:

- quadrimestralmente: fatturato progressivo aziendale e delle filiali partecipanti, netto e deflazionato, dell'anno precedente e dell'anno in corso;
- quadrimestralmente: andamento ore lavorate, suddiviso per azienda e filiali partecipanti, dell'anno precedente e dell'anno in corso;
- quadrimestralmente: andamento dello scontrino medio e del numero delle transazioni di vendita per singola filiale partecipante, dell'anno precedente e dell'anno in corso;
- entro luglio e febbraio: andamento dei parametri di misurazione della qualità del servizio per singola filiale partecipante.

Il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati è l'esercizio commerciale, intendendosi per tale l'arco temporale che va dal 1° gennaio al 31 dicembre.
Resta fin d'ora inteso che, relativamente alla partecipazione per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel presente sistema di compensi variabili, andranno escluse le unità di vendita che non abbiano operato nel corso di due interi esercizi commerciali posti a confronto.
Con riferimento ai parametri individuati, le parti convengono che l'erogazione degli importi lordi ad essi collegati avverrà esclusivamente nei confronti del personale assunto a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione del premio; a tale riguardo si precisa che, per il 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 superiori o uguali a 15 giorni); si precisa inoltre che al personale in forza nell'anno di riferimento, che abbia evidenziato periodi di assenza nei quali 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 superiori o uguali a 15 giorni).
Si conferma inoltre che al personale con rapporto di lavoro 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 delle retribuzioni di fatto di cui all'art. 115 C.C.N.L. 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 alla legge 23 maggio 1997, n° 135 e come tali godranno dei benefici ivi previsti.
L'erogazione degli importi avverrà nel mese di aprile dell'esercizio commerciale successivo a quello di riferimento.