IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DI

AUCHAN S.P.A

Il giorno 5 giugno 2007 in Roma

tra

la AUCHAN S.p.A. rappresentata da Giuliano STRONATI, Maurizio ANFOSSI, Luigi COSTANTINI

e

la FILCAMS-CGIL, rappresentata da Marinella MESCHIERI

la FISASCAT-CISL, rappresentata da Giovanni PIRULLI

la UILTUCS-UIL, rappresentata da Marco MARRONI

assistiti dalla Delegazione Trattante nelle persone di

Agliardi Paolo, Cafiero Vincenzo, Campa Rocco, De Marco Anna, De Sisto Massimiliana, Diecidue Sergio, Ferrazzi Fabrizio, Ferro Elena, Fiorot Ferruccio, Franzoni Stefano, La Torre Pietro, Meneghello Dimitri, Scapin Carla

si è stipulata la presente Ipotesi di Accordo per il rinnovo dell'Integrativo Aziendale per i dipendenti della società AUCHAN S.p.A

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle parti stipulanti.

ART. 1 - VALIDITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo aziendale sarà applicato nella società AUCHAN S.p.A. per l'esercizio dell'attività commerciale con formula Ipermercati

Nel caso di società di nuova costituzione, che siano controllate da la Auchan S.p.A. che eserciti la stessa attività commerciale Ipermercati, Auchan S.p.A. si impegna a realizzare condizioni normative ed economiche omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo. A tale riguardo sarà attivato un apposito confronto.

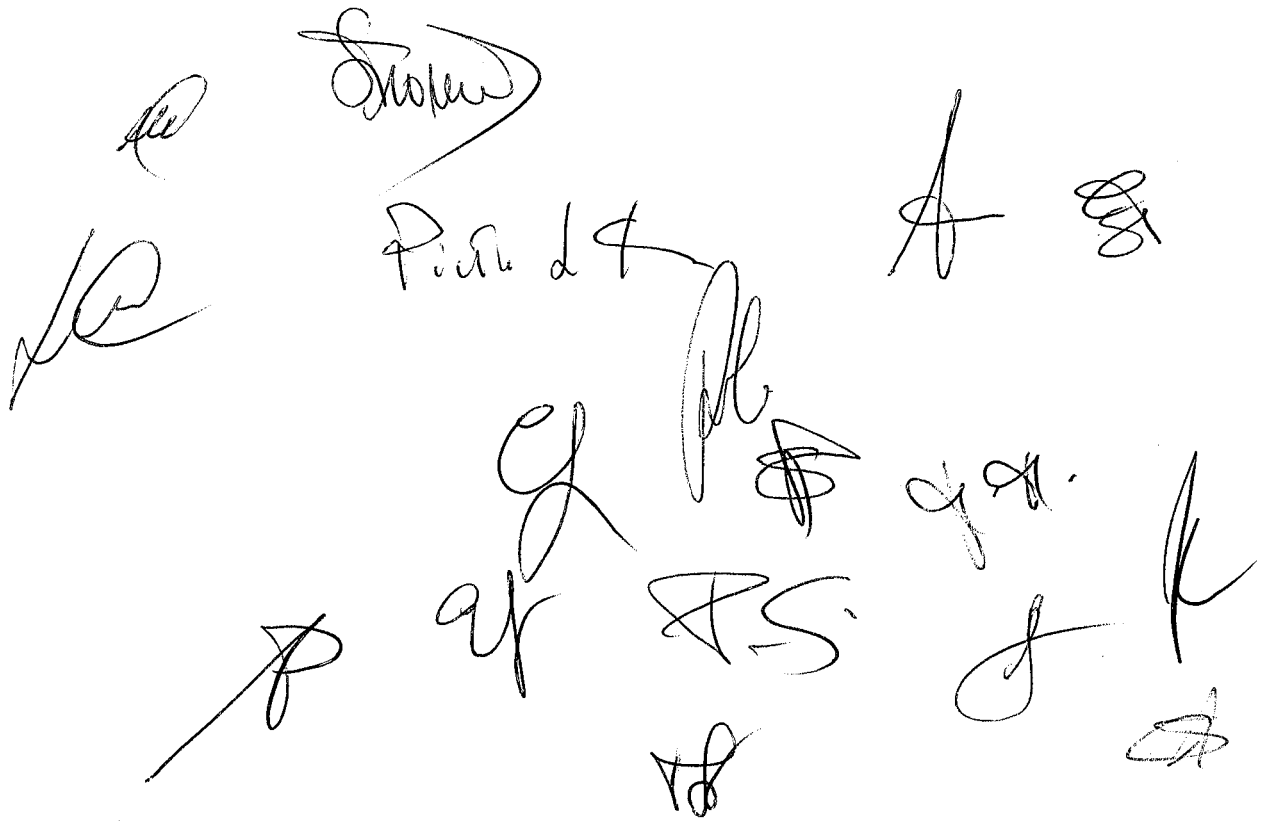
Nel caso di acquisizione di società, che siano successivamente controllate e che esercitino la stessa attività commerciale e con i medesimi format attuali (Ipermercati), sarà attivato un confronto volto a definire i trattamenti economici e normativi dei lavoratori, con l'obiettivo di realizzare, previa verifica delle compatibilità complessive, condizioni economiche e normative omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo. Per società controllate di cui ai precedenti commi, devono intendersi esclusivamente quelle società la cui attività sia direttamente gestita, che siano direttamente amministrate e che siano controllate in misura maggioritaria (superiore al 50%) da Auchan S.p.A.

Le parti convengono che il presente accordo sostituisce e assorbe ad ogni effetto quanto previsto dai precedenti contratti integrativi aziendali per gli istituti qui regolati, fatto salvo quanto previsto dal medesimo accordo per gli specifici istituti.

Per gli altri istituti non modificati o non regolati dal presente accordo, sono comunque fatte salve e continueranno ad essere applicate solo nei rispettivi ambiti applicativi le condizioni derivanti dalla contrattazione integrativa aziendale a tutti i livelli.

Le Parti costituiranno, entro sei mesi dalla stipula dell'accordo, una Commissione che avrà il compito di procedere al monitoraggio dell'intero e articolato quadro contrattuale sottoscritto con le OO.SS. Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL nel corso degli anni dalle società cui facevano capo gli ipermercati attualmente della società Auchan S.p.A., al fine di redigere un testo unico contrattuale.

Nota a verbale
Le parti si danno reciprocamente atto che lo sviluppo della rete commerciale realizzato da società immobiliari, cui fa seguito il trasferimento dell'unità in capo ad una delle società firmatarie in occasione dell'apertura al pubblico, non configura nè costituzione, né acquisizione di società ai fini della presente intesa, ma costituisce "nuove aperture" e quindi da luogo all'applicazione del presente accordo.



ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

Premessa

In un contesto di debolezza di consumi e di forte e nuova competizione su tutti i fronti l'azienda è impegnata con un rinnovato spirito imprenditoriale dotato di accresciuta responsabilità nel produrre crescita durevole di risultati e di valore.

Lo spirito aziendale riconferma integralmente la propria impostazione strategica con un approccio di impresa responsabilizzante a tutti i livelli, articolata sul ruolo chiave di ciascun reparto di ciascun ipermercato, improntata alla valorizzazione delle qualità personali dei collaboratori, delle loro esigenze e finalizzata alla massimizzazione della soddisfazione del cliente, a vantaggio della creazione del valore e della sua condivisione.

Tali principi sono definiti per assicurare la performance del servizio al cliente e dell'offerta prodotto nell'ambito di una responsabilità sociale nei confronti di partner, fornitori, clienti, collaboratori e loro rappresentanti sindacali improntata allo sviluppo delle relazioni e del dialogo.

In tale contesto, Le parti condividono la reciproca intenzione di valorizzare lo sviluppo delle relazioni sindacali; a tal fine, condividono che le stesse relazioni devono essere improntate sui presupposti di ricerca congiunta di soluzioni in grado di garantire il necessario livello di competitività, idonea a favorire l'azione di sviluppo dell'impresa, a sostenere l'occupazione e lo sviluppo professionale, nonché alle esigenze dei lavoratori nel comune intento di consolidare la struttura della competitività dell'impresa in una logica concorrenziale ispirata a principi di lealtà.

In piena coerenza con quanto descritto, è confermata la centralità del ruolo dell'ipermercato nell'assicurare le linee di sviluppo strategiche a livello aziendale in termini di attuazione della visione aziendale, attuazione di azione formativa, di management partecipativo, di valorizzazione, di sviluppo e di crescita sia professionale, sia umana delle risorse.

Con riferimento a tale impostazione, le parti condividono l'obiettivo e l'interesse di consolidare e migliorare il complesso delle relazioni sindacali già in essere, istituendo un assetto di relazioni sindacali mirato alla individuazione dell'adeguato livello di interlocuzione per ogni articolazione aziendale e per le materie assegnate dal CCNL alla contrattazione aziendale.

In tale ambito, Le parti convengono di favorire un fluido sistema di relazioni sindacali concentrando il confronto e il diritto di informazione a livello Nazionale e a livello di ipermercato.

Pertanto, tale sistema si sviluppa contemperando in modo bilanciato:

- la focalizzazione delle relazioni sindacali a livello di ipermercato, favorendo un rafforzamento del decentramento in tale ambito in coerenza con il compiuto sistema di autonomie;
- il confronto a livello nazionale.

Coerentemente si riafferma il carattere preventivo dell'informazione e della sua finalizzazione al confronto ed alla definizione delle intese tra le parti ai vari livelli e per le materie previste successivamente.

<u>Diritto di informazione e confronto a livello Nazionale.</u>

Compete a tale livello l'informazione ed il conseguente confronto sulle seguenti tematiche:

- bilancio economico
- andamento economico aziendale;
- strategie generali della società;
- politiche commerciali;
- sviluppo e investimenti;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
- innovazioni tecnologiche;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;

- azioni positive;
- ambiente e salute;
- funzionamento degli indicatori di condivisione dei risultati aziendali, di ipermercato o di reparto.

A tal fine, le parti si incontreranno, di norma entro il mese di giugno, su richiesta di una delle stesse parti.

Diritto di informazione e confronto a livello di ipermercato

Compete a tale livello l'informazione ed il conseguente confronto per realizzare intese sulle seguenti tematiche, anche con l'eventuale assistenza delle OO.SS:

- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di inserimento e di apprendistato;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità;
- appalti e terziarizzazioni;
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche;
- andamenti delle quote dei risultati di progresso di ipermercato (PI) o Commercio di reparto (CR) di cui alla parte economica del presente contratto.
- Attuazioni di azioni formative nell'ambito dei progetti di formazione continua;
- Contratti di apprendistato e svolgimento dei percorsi formativi
- Progetti di sviluppo
- Tirocini

NUOVE APERTURE
Con le OO.SS territoriali sarà inoltre svolto un confronto preventivo per realizzare intese, in occasione dell'apertura di nuovi insediamenti produttivi avente ad oggetto le tematiche di cui al presente paragrafo.

COMMISSIONE NAZIONALE

Le parti concordano di istituire una commissione nazionale a livello aziendale che favorisca l'acquisizione di informazioni finalizzata all'esame ed allo studio adeguato degli elementi utili al confronto.

La Commissione dovrà esaminare ed analizzare i temi e le materie che possano avere impatti e riflessi sia sull'attività produttiva che sulle condizioni di lavoro.

Nello svolgimento della propria attività, la Commissione potrà formulare eventuali proposte da presentare alle parti in occasione degli incontri periodici fissati nell'ambito del sistema di Relazioni Sindacali istituito dal presente contratto.

La Commissione sarà composta da 2 componenti per ogni Organizzazione Sindacale oltre alle Segreterie Nazionali e potrà essere convocata a richiesta di una delle parti e con preavviso di almeno 30 giorni.

Al fine di massimizzare l'efficacia dell'attività di analisi e esame, le parti si impegnano a fornirsi reciprocamente gli elementi utili, possibilmente prima delle riunioni.

Inoltre, anche per agevolare lo studio e l'esame sotto il profilo tecnico ed evolutivo dei temi assegnati, la Commissione potrà nominare una o più sottocommissioni in sede tecnica che potranno, a loro volta, far eventuale ricorso a consulenti esterni indicati congiuntamente dalle parti.

Tale Commissione tecnica potrà riunirsi anche in sede decentrata nell'ambito degli indirizzi emersi in sede di Commissione Nazionale.

Inoltre, qualora la materia affrontata dalla Commissione Nazionale rivesta rilevanza essenzialmente circoscritta ad un particolare ambito, la medesima Commissione potrà congiuntamente decidere di devolvere lo studio della specifica materia al medesimo ambito di riferimento.

La Commissione Nazionale sarà dedicata prevalentemente all'esame e all'analisi delle seguenti tematiche:

Tecnologia informatica

La Commissione avrà il compito di monitorare i seguenti punti:

a. le ragioni tecniche e produttive per le quali si considera l'introduzione di una nuova tecnologia e gli investimenti complessivi;
b. la natura e l'ampiezza del cambiamento tecnologico progettato;
c. gli effetti sull'occupazione e sul lavoro;
d. gli effetti sulla professionalità;
e. gli effetti sull'ambiente di lavoro e la salute psico-fisica dei lavoratori;
f. il calendario previsto dall'entrata in funzione delle nuove tecnologie.

Al fine di consentire l'acquisizione di strumenti conoscitivi per gli interventi sulle situazioni esistenti e per regolare la installazione di tutte le forme di nuove tecnologie, in modo da accrescere al massimo i vantaggi delle due parti e di evitare o rimuovere con tutti i mezzi disponibili le eventuali conseguenze sul lavoro, l'Azienda si impegna a fornire gli elementi utili ad un confronto sulle questioni che riguardino l'applicazione di nuova tecnologia che incida significativamente sulle strutture e sui meccanismi operativi.

Le informazioni dovranno essere fornite preventivamente e con la tempestività consentita dai processi di elaborazione e decisionali in maniera che le OO. SS. possano elaborare proprie posizioni relative al tipo di sistema ed ai metodi di messa in opera, e ciò in quanto le parti riconoscono che la valutazione della nuova tecnologia non deve fondarsi solamente sugli effetti tecnici ed economici, ma anche sugli effetti sociali e sulle condizioni di lavoro degli addetti.

I rappresentanti sindacali saranno informati di tutte le ricerche condotte permanentemente dall'Azienda sulle possibili applicazioni di nuove tecnologie.

Ambiente e sicurezza del lavoro

Con riferimento al D. lgs. 626/1994, così come integrato dal D. lgs.n. 242/1996, dal D. lgs n. 359/1999 e dal D. lgs n. 66/2000,sulla base dell'accordo nazionale tra Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali, le parti

si riuniranno al fine di confrontare gli orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria.

Inquadramento delle figure professionali

La Commissione avrà il compito di raccogliere, esaminare e approfondire tutti gli elementi che consentano successivamente alle parti, previo apposito confronto, di meglio qualificare e determinare l'inquadramento di quelle figure professionali non riconducibili alla classificazione prevista.

Flessibilità ed organizzazione del lavoro

La Commissione avrà il compito di monitorare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità del lavoro nel periodo di vigenza del presente A.I.A..

In particolare, la Commissione esaminerà le forme di flessibilità e le soluzioni organizzative applicate anche al fine di studiare ipotesi evolutive, proporre soluzioni innovative.

Formazione professionale

La Commissione avrà il compito di esaminare e monitorare la formazione e l'aggiornamento professionale in relazione ai programmi di sviluppo ed innovazione commerciale e tecnologica anche al fine di dare impulso alla formazione e all'aggiornamento come mezzo necessario per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali, e di ottenere una maggiore qualificazione del servizio alla clientela ed il miglioramento dei risultati.

La commissione potrà inoltre proporre l'attivazione di azioni positive nel quadro dell'applicazione della legge sulle pari opportunità L.125/91.

ART. 3 - FRANCHISING

Le società, in occasione dell'avvio o del rinnovo dei contratti di affiliazione da esse sottoscritti, inseriranno nei contratti stipulati con gli operatori economici affiliati l'applicazione delle norme e dei trattamenti di legge.

ART. 4 - MERCHANDISING

Le società s'impegnano a garantire che a questi lavoratori vengano fornite tutte le necessarie informazioni e le tutele riconosciute dalle norme di legge vigenti, con particolare riferimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 626/1994 e norme collegate.

ART. 5 - APPALTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 211 del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, le società si impegnano:

- a concludere contratti di appalto solo con imprese che siano in regola con tutte le licenze ed autorizzazioni richieste per l'esercizio della relativa attività;
- a far rientrare nei contratti di appalto l'impegno delle imprese appaltatrici ad operare secondo modalità e ad utilizzare attrezzature e macchinari in regola con le vigenti norme antinfortunistiche e in materia di sicurezza del lavoro.

ART. 6 - DIRITTI SINDACALI

Assemblee sindacali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 30 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, e di quanto già previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione, il limite massimo di dodici ore annue di assemblea previsto dal CCNL viene elevato a quindici ore annue.

Lo svolgimento delle ore di assemblea aggiuntive introdotte con il presente accordo, dovrà avvenire nel rigoroso rispetto della prassi vigente, nelle giornate e nelle ore di minore intensità dell'attività di vendita.

Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento previsto dal presente accordo per l'istituto dell'assemblea costituisce un trattamento complessivamente migliorativo rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Permessi sindacali

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 22 e 23 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, e di quanto già previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali e accordi connessi con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione, i permessi retribuiti previsti per i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300 e alla lettera b) dell'art. 22 e art. 23, Prima Parte, del CCNL vengono elevati alle misure di seguito indicate:

- a due ore complessive all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a) dell'art. 23 del CCNL;
- a quattordici ore complessive mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) dell'art. 23 del CCNL.

Le norme di cui sopra, nel rispetto dei criteri previsti dal CCNL del terziario, si applicano anche alle R.S.U..

ART. 7 - MALATTIA

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di malattia, di cui si conferma integralmente il contenuto, durante il periodo di malattia previsto dall'art. 167 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, l'integrazione dell'indennità a carico dell'I.N.P.S. da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, alle normali scadenze dei periodi di paga, per i giorni dal quarto al ventesimo, è determinata in modo da raggiungere complessivamente le misure di seguito indicate della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro al 100%

ART. 8 - RICOVERO OSPEDALIERO

Relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera sia corrisposta dall'INPS in misura ridotta, le società firmatarie integreranno la metà della parte di indennità non corrisposta dall'Istituto ai sensi delle disposizioni vigenti (Circolare INPS n. 134368 A.G.O. del 27 gennaio 1981).

ART. 9 - CURE TERMALI

Le cure termali vengono equiparate alle assenze per malattia laddove la documentazione prodotta sia conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia ed alle disposizioni dettate dall'ente erogatore.

In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia, le società firmatarie concorreranno per la quota di propria competenza secondo i criteri in atto per la malattia in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.

ART. 10- INFORTUNIO SUL LAVORO

E' estesa la convenzione ex art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965 e l'azienda anticiperà l'indennità a carico dell'INAIL, fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno da parte del dipendente per il conguaglio.

ART. 11 - EVENTI LUTTUOSI

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente, purchè, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente, purchè, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

ART. 12- CONGEDI E ASPETTATIVE NON RETRIBUITI

Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, le parti si impegnano a definire programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo per maternità ai sensi dell'art. 9 lettera b) della legge 53/2000 nell'ambito delle azioni positive per la flessibilità finanziabili dal Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, cosi come previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 15 maggio 2001.

ART. 13- PART TIME POST MATERNITA'

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'azienda accoglierà, nell'ambito del 3% della forza occupata nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 16 a 49 dipendenti tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa

ART. 14- LIBRETTI SANITARI

Le spese sostenute per il rinnovo dei libretti di idoneità sanitaria nel rispetto della normativa vigente saranno rimborsate dall'azienda previa presentazione della documentazione giustificativa.

In caso di coincidenza tra l'orario di lavoro e quello della competente struttura sanitaria, verrà, inoltre, concesso un permesso individuale retribuito per il tempo strettamente necessario al rinnovo del libretto di idoneità sanitaria.

ART. 15- SCONTI AI DIPENDENTI

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato, di inserimento o con contratto a termine dopo un periodo di 30 giorni dalla data di assunzione hanno diritto ad uno sconto sugli acquisti pari al 5 % su tutta la merceologia in vendita presso gli Ipermercati di Auchan S.p.A. con esclusione dei carburanti e farmacie;

Lo sconto è fruibile esclusivamente tramite pagamento degli acquisti effettuati direttamente dal lavoratore dipendente o dal proprio coniuge/convivente, (la cui stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica) che avvengano nel rispetto dei criteri individuati dall'azienda i quali potranno prevedere l'obbligo di utilizzo di strumenti di pagamento (per esempio carta di credito aziendale) e/o l'esibizione di apposita tessera di riconoscimento. Gli strumenti di pagamento o i sistemi di riconoscimento dovranno essere intestati personalmente al lavoratore o al proprio coniuge/convivente che esegue il pagamento e l'uso sarà tassativamente personale e non cedibile.

Al fine di evitare abusi nell'utilizzo della strumento di pagamento (tessera-sconto, carta di credito o altro), l'azienda porterà a conoscenza di tutti i propri collaboratori il regolamento di utilizzo della tessera sconto e porrà in essere dei meccanismi di controllo. In ogni caso, potrà sempre essere richiesta l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare la titolarità personale della tessera/carta.

Le eventuali infrazioni al suddetto regolamento potranno comportare il ritiro della stessa e l'applicazione di procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Nelle unità di vendita in cui operano i pagamenti a fine mese, essi verranno mantenuti, ove esistenti, fino all'eventuale sostituzione tramite sistemi di pagamento complessivamente equivalenti.

Gli sconti sugli acquisiti in altre aziende potranno essere oggetto di convenzioni commerciali tra aziende.

ART. 16- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti, nel rispetto delle autonomie del Sindacato e dell'Impresa e nell'ambito dei livelli di informazione e confronto previsti nel capitolo "Relazioni sindacali", ribadiscono che il tema dell'organizzazione del lavoro compete al livello di ipermercato.

Le Parti riconfermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti, migliorando al contempo la qualità del servizio e conseguendo un più razionale e migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di redditività, produttività ed efficienza, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, e un accrescimento della professionalità.

A livello di ipermercato si attiveranno confronti con le RSA/RSU anche con l'assistenza delle OO.SS territoriali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, per realizzare intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme delle variabili che ad essa concorrono (composizione degli organici, orari di lavoro e turni, redistribuzione degli orari, utilizzazione degli impianti, calendario annuo, ecc.), con l'obbiettivo di ricercare:

- soluzioni organizzative in grado di assicurare una equilibrata copertura dei processi e delle attività aziendali che consentano anche di prevedere un'equa ripartizione dei carichi di lavoro con riferimento ai turni e all'attività lavorativa domenicale e, anche al fine di individuare soluzioni volte a contenere il numero di prestazioni lavorative domenicali in favore dei lavoratori con tale prestazione all'interno dell'orario contrattuale e l'utilizzo di somministrazione di lavoro;

- soluzioni negoziali riguardanti eventuali modalità collettive di flessibilità di orario valevoli per interi reparti e/o unità produttive.

Nel condividere la circostanza che a livello di contrattazione integrativa nazionale è plausibile definire essenzialmente un quadro di principi ispiratori e norme generali cui le intese a livello di ipermercato possano ispirarsi (a causa delle specificità e particolarità che caratterizzano le diverse situazioni territoriali di insediamento delle singole unità produttive e in ragione delle norme emanate dalle amministrazioni locali e del contesto urbano e abitativo), le parti convengono che a tale livello sarà possibile definire soluzioni innovative, in materia di distribuzione degli orari di lavoro e di turni anche in base a quanto previsto a tale riguardo sia nella norma di legge, sia nel Contratto Collettiva Nazionale di Lavoro, sia in altri articoli di questo medesimo accordo integrativo aziendale.

Tali intese potranno adottare per il personale full-time e a part-time orizzontale e misto moduli di orario di lavoro individuale articolati su 5 o 6 giorni di lavoro settimanali, anche in relazione all'affluenza di clientela nei diversi periodi dell'anno, ovvero in rapporto al numero di presidi domenicali e festivi necessari per effetto delle disposizioni emanate dalle competenti autorità, valutando anche la presenza delle condizioni idonee a consentire l'incremento delle ore di lavoro settimanali dei lavoratori con contratto a part-time e/o la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato, oltre che garantendo il rispetto delle normative di legge (e in particolare del d.lgs. n. 66/2003) per quanto attiene la cadenza e l'estensione del riposo giornaliero e settimanale, nonché le modalità di fruizione delle pause.

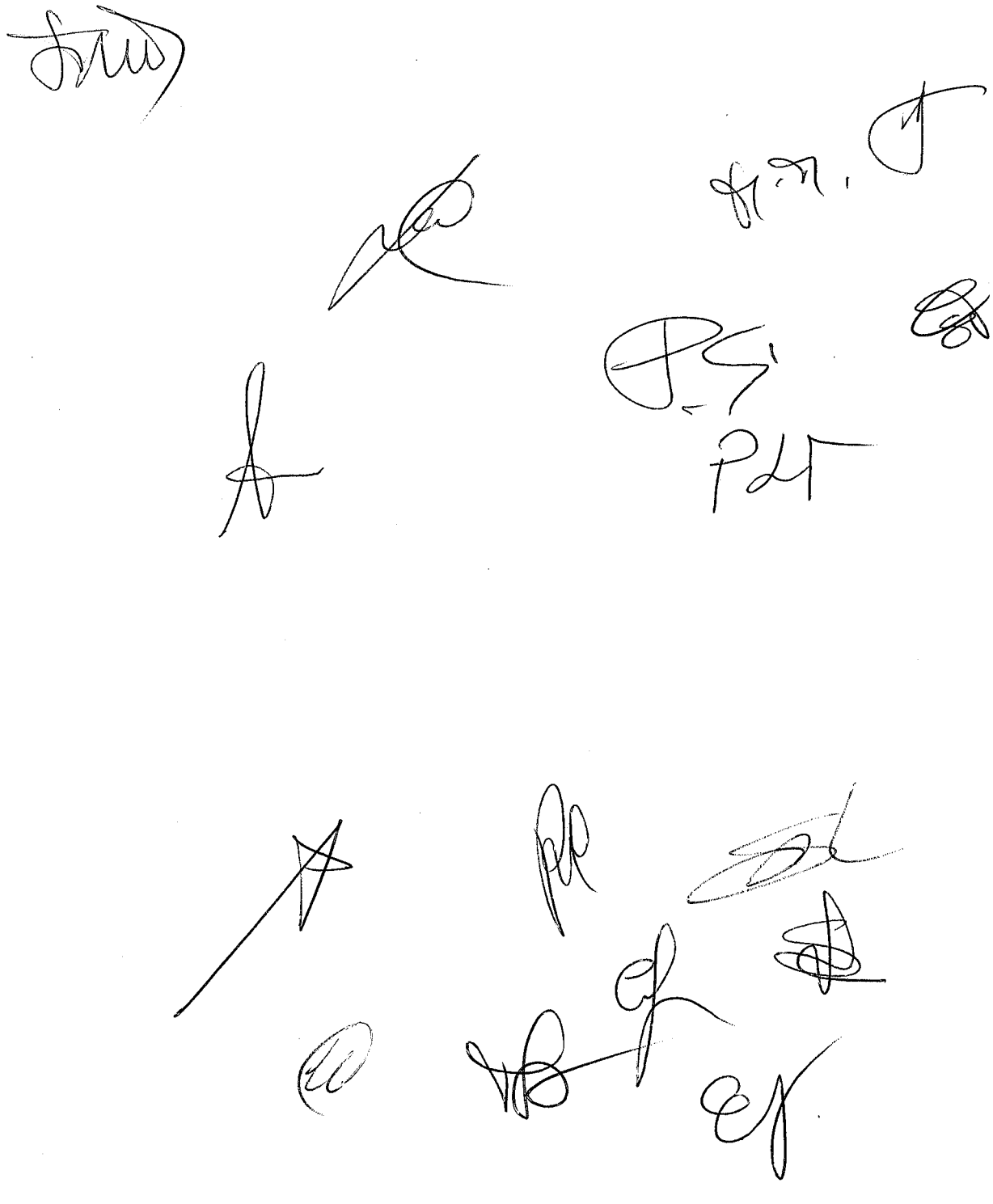
In particolare, negli ipermercati Auchan in cui operano, le disposizioni derivanti dalla contrattazione integrativa dell'ex Gruppo Rinascente in materia di maggior utilizzo di impianti, nonché le collegate indennità connesse alle prestazioni lavorative in orari disagiati, le parti potranno anche definire a livello locale e di unità produttiva soluzioni organizzative complessivamente volte a garantire la migliore distribuzione dei turni, orari di lavoro giornalieri,riposi, pause e recuperi. In tale ambito potrà anche essere sperimentata la definizione di turni lavorativi articolati su cinque giorni di lavoro e uno di riposo, con assorbimento parziale o totale delle ore di permesso individuale retribuito.

Le parti si danno altresì atto che le intese definite sull'organizzazione del lavoro, pur richiedendo aggiornamenti periodici in coerenza con le evoluzioni del quadro aziendale di riferimento in ordine ai profili dei metodi e delle tecniche di approvvigionamento e vendita, alle specifiche esigenze ricollegabili al territorio in cui i differenti ipermercati sono dislocati e alle differenti politiche commerciali adottate dalla concorrenza, saranno coerenti ed omogenee con il quadro di riferimento delle relazioni sindacali e le relative procedure e meccanismi previsti dal presente accordo.

ART. 17 - APPRENDISTATO

Le Parti, preso atto dell'evoluzione normativa per effetto delle intervenute modifiche legislative e di quanto previsto dal CCNL, riconoscono in tale istituto uno strumento fondamentale per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

A tale riguardo, le parti si danno atto che la normativa prevista dal CCNL del Terziario, distribuzione e servizi costituisce la base di riferimento ai fini della effettiva applicazione dell'istituto ed esprimono congiuntamente l'auspicio che in tutte le sedi siano adottate iniziative finalizzate a rendere l'istituto quanto più semplificato ed omogeneizzato, per favorirne l'efficacia a sostegno dell'inserimento formativo dei giovani nel mercato del lavoro.



ART. 18 - PART TIME

Il legislatore italiano, nella consapevolezza del ruolo della contrattazione collettiva in materia di part time, ha affidato, con il d. lgs. n. 61/2000, così come modificato dal d. lgs. n. 100/2001 e dal D. L. n. 355/2001, convertito dalla legge n. 417/2001, alla contrattazione stessa ampi spazi regolatori attesa la duttilità del ricorso allo strumento contrattuale del part time per affrontare le diversificate esigenze dei vari settori produttivi.

Le parti, conseguentemente, si danno atto della necessità di individuare un quadro di coerenze nella regolamentazione del lavoro a tempo parziale, con l'individuazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa part time.

Per le tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale per le quali in alcuni mesi dell'anno non è prevista prestazione lavorativa (part time di tipo verticale), resta convenuto che – ai fini del computo dell'anzianità di servizio – si avrà riguardo ai mesi di calendario e non a quelli in cui è prevista la prestazione.

- **Clausole flessibili ed elastiche**

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono che in materia di clausole flessibili ed elastiche la regolamentazione del previgente accordo del 7.02.2003 deve intendersi superata dalle modifiche legislative intervenute successivamente e che pertanto la materia deve intendersi regolata da quanto in proposito previsto dal vigente CCNL, con particolare riferimento al compenso forfettizzati.

La variazione della collocazione oraria della prestazione lavorativa non può comportare uno spostamento verso le giornate festive, nonchè verso le fasce orarie notturne in cui non sia già previsto l'orario contrattuale di lavoro.

Le parti convengono che, a integrazione dei casi previsti dalla normativa vigente per la successiva denuncia del patto (Art. 3, 10° comma, d. leg. n.61/2000 e successive modificazioni), tale possibilità viene riconosciuta anche per documentate esigenze di studio e frequenza di corsi scolastici, di corsi universitari e post-universitari, inseriti nel normale ordinamento scolastico e riconosciuti dalla legge, fermo restando il limite temporale minimo di 5 mesi e ogni altra disposizione contenuta nella normativa di legge sopra richiamata.

- **Lavoro supplementare**

A livello territoriale o di unità produttiva secondo le modalità previste al corrispondente livello definito nell'ambito del sistema di relazioni sindacali, su richiesta di una delle parti si attiveranno incontri aventi ad oggetto la valutazione delle problematiche connesse al consolidamento delle ore di lavoro supplementare.

Le parti convengono che, fermo restando il principio della volontarietà del lavoro supplementare, lo svolgimento della prestazione supplementare è ammesso per tutte le ipotesi di assunzione con contratto a termine, ivi compreso i contratti di inserimento e apprendistato.

- **Accordi collettivi sulla flessibilità degli orari di lavoro**

Nell'ambito degli accordi a livello di singola unità produttiva secondo le modalità indicate nel capitolo "Organizzazione del lavoro" del presente accordo che trovino applicazione a livello di reparto o di unità produttiva, qualora tali regimi di flessibilità coinvolgano anche lavoratori operanti con contratto a tempo parziale, fermo restando che tali lavoratori devono comunque aver sottoscritto individualmente il patto previsto dalle norme vigenti e vedersi riconosciuta la maggiorazione della retribuzione prevista dal CCNL, il confronto da realizzarsi a livello decentrato potrà stabilire valori di maggiorazione della retribuzione diversi da quelli previsti nel caso delle clausole elastiche/flessibili individuali e/o incrementi del numero di ore settimanali di lavoro e/o modalità e criteri per procedere al consolidamento delle eventuali ore supplementari.

ART. 19 - ANTICIPAZIONE T.F.R.

Fermo restando le vigenti norme di legge e di contratto in materia di destinazione del TFR, per il TFR conservato in azienda, sarà riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge e dal CCNL, anche al fine di fronteggiare le spese derivanti da interventi edilizi di ristrutturazione dell'abitazione principale di loro proprietà a condizione che i suddetti interventi soddisfino le condizioni per il riconoscimento dei benefici fiscali previsti dalle norme di legge vigenti.

ART. 20 - CLASSIFICAZIONE

Fermo restando quanto previsto in materia di trattamenti per indennità specialisti dai precedenti contratti integrativi aziendali con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione ai manutentori viene riconosciuta un'indennità pari a € 15 lordi mensili per 14 mensilità.

Tale trattamento sarà assorbito da altri trattamenti riconosciuti al medesimo titolo eccedenti i minimi contrattuali previsti dal CCNL.

Le Parti demandano alla commissione di cui al capitolo "validità e ambito di applicazione" il compito di effettuare il monitoraggio dei profili e delle figure professionali non contemplate dal CCNL o nelle precedenti contrattazioni aziendali al fine di giungere entro il termine indicato al capitolo "validità e ambito di applicazione" al loro riconoscimento in termini omogenei per l'intero ambito applicativo del presente accordo.



ART. 21 - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Fermi restando i trattamenti complessivamente di miglior favore derivanti da accordi integrativi aziendali o, ove esistente, la prassi della maggiorazione del 50%, le Parti convengono che a livello territoriale o di unità produttiva verranno svolti i confronti necessari in relazione alle aperture domenicali e festive sulla scorta dei principi e delle linee guida tracciate nel seguente paragrafo B).

A) Trattamento natalizio

Le Parti confermano che per le prestazioni lavorative straordinarie domenicali e festive fornite nel periodo compreso tra l'ultima domenica di novembre ed il 6 gennaio in tutte le unità produttive delle società stipulanti si applica il trattamento economico con il pagamento del 130% delle ore effettivamente lavorate più recupero delle ore lavorate, nel rispetto delle disposizioni di legge, fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

In alternativa, il pagamento della sola maggiorazione del 30% e la concessione di un doppio recupero delle ore effettivamente lavorate (fino ad un massimo di 8 ore giornaliere) sarà possibile solamente nei confronti di quei lavoratori che ne facciano richiesta e che non abbiano al 31 dicembre di ogni anno un consistente residuo di ferie, permessi o compensative.

Per eventuali prestazioni eccedenti le 8 ore giornaliere, le ore lavorate oltre l'ottava dovranno essere retribuite in ogni caso con il pagamento del 130%, senza ulteriori recuperi.

Tale trattamento continuerà ad essere applicato in tutte le unità produttive delle società della Regione Sicilia anche per la festività dei morti e per le deroghe connesse.

Per il part time l'eventuale recupero delle ore lavorate nelle singole domeniche o festività potrà essere fino a concorrenza dell'orario normale di lavoro giornaliero effettuato nella settimana di riferimento. Nel caso in cui la settimana preveda diversi orari per i singoli giorni si farà riferimento alla media (ore lavoro settimana /giorni lavorati). Eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro come sopra descritto dovranno essere retribuite in ogni con il pagamento del 130% senza ulteriori recuperi.

Il trattamento previsto per le deroghe natalizie non verrà erogato nel giorno in cui viene effettuato l'inventario anche se dovesse cadere nel periodo natalizio.

B) Lavoro straordinario festivo o domenicale extranatalizio

Per le domeniche e festività di apertura al pubblico non ricomprese nel periodo natalizio, fermo restando quanto previsto dall'Art. 136, Seconda Parte, del CCNL del Terziario, distribuzione e servizi, il confronto a livello territoriale o di unità produttiva avrà l'obiettivo di individuare strumenti, forme e modalità utili a garantire la copertura dell'attività lavorativa domenicale con il personale a tempo indeterminato e/o con il ricorso a personale aggiuntivo.

In occasione di tale confronto, tenuto conto dei modelli organizzativi concordati a tali livelli, dovrà essere definita la maggiorazione della retribuzione oraria per le prestazioni lavorative straordinarie dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, di formazione lavoro e apprendistato nell'ambito dei valori minimi e massimi individuati nella successiva Tabella in relazione al numero di giornate lavorative effettivamente prestate dal singolo lavoratore nel corso dell'anno (7 gennaio – penultima domenica di novembre).

	Da 1 a 12 gg lavorate	Da 13 a 30 gg lavorate	Da 31 gg lavorate in poi
MINIMO	40%	50%	60%
MASSIMO	60%	70%	100%

Le Parti convengono, pertanto, che il trattamento economico minimo per le prestazioni lavorative straordinarie fornite dai lavoratori a tempo indeterminato nelle domeniche e festività infrasettimanali, al di fuori del periodo natalizio come sopra definito, risulta pari:

a) al 40% per un numero di prestazioni compreso tra 1 e 12;
b) al 50 % per un numero di prestazioni compreso tra 13 e 30;
c) al 60% per un numero di prestazioni superiore a 30;
fermo restando il diritto al riposo compensativo.

I trattamenti previsti dalle tabella precedente e da quanto previsto nel precedente comma devono intendersi applicati per scaglioni, intendendosi che il trattamento per le prime 12 domeniche è diverso da quello per le domeniche successive (oltre 12) fino alla trentesima e ancora diverso per le domeniche ulteriormente successive alla trentesima.

Per i lavoratori part-time l'eventuale recupero delle ore lavorate in eccedenza all'orario contrattuale individuale nelle singole domeniche o festività sarà fino a concorrenza dell'orario normale di lavoro giornaliero effettuato nella settimana di riferimento. Nel caso in cui la settimana preveda diversi orari per i singoli giorni si farà riferimento alla media (ore lavoro settimana/giorni lavorati). Eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro come sopra descritto, dovranno essere retribuite in ogni caso con il pagamento della maggiorazione spettante in base al presente accordo o a quanto sarà previsto, in applicazione e nei limiti del presente accordo, dai confronti di cui al presente capitolo.

C) <u>Trattamento economico prestazioni lavorative domenicali svolte in orario ordinario</u>

A fronte delle prestazioni lavorative domenicali svolte in regime di orario ordinario sarà corrisposta la maggiorazione del 30% a decorrere dal 1 ottobre 2007.

PARTE

ECONOMICA

ART. 22 – PREMIO AZIENDALE

La voce retributiva denominata premio aziendale, sarà conservata in cifra ad personam ai soli lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31.12.2005 e confluirà nella voce retributiva "ex premio aziendale ad personam".

Per i soli lavoratori dell'ipermercato di Torino c.so Romania già in forza con contratto a tempo indeterminato che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31.12.2005 la conservazione di tale elemento ad personam individualmente avverrà anche per quanto riguarda la seconda componente di detto premio aziendale nella misura prevista dalla pagina 13 del contratto rio del 25.01.96, da erogarsi trimestralmente nell'ambito di quanto previsto dal paragrafo progresso di ipermercato e dal cui importo sarà detratta.

Viene inoltre confermata la conservazione individuale ad personam già definita dal previgente contratto del 7.02.2003 dei seguenti elementi:

- Elemento salariale distinto previsto dalla contrattazione della società Sigros Distribuzione e Indis al punto 2, lettera a) del contratto integrativo aziendale del 19 dicembre 1994;
- "Bonus periodale non variabile" previsto dalla contrattazione della società Sigros Distribuzione e Indis al punto 2, lettera c) del contratto integrativo aziendale del 19 dicembre 1994;
- Voce denominata AAAP (Accordo Aziendale Ad Personam), istituita in applicazione di quanto previsto all'art. 16 (trattamento economico fisso) dell'ipotesi di accordo del 7 novembre 1996 delle società dell'ex Gruppo Migliarini e di quanto previsto dalla contrattazione integrativa aziendale del 19 febbraio 1997 ex società Cedis Migliarini (art. 16), Dharma Cannella (art. 17), Iper Ancona (art. 17) e Iper Fano (art. 17);

Inoltre, maturerà e sarà conservata ad personam nella medesima voce retributiva "ex premio aziendale ad personam", al conseguimento dell'anzianità e nella misura previste dall'art. 24 dell'accordo 7.02.2003 ai soli lavoratori che in applicazione di quanto previsto nello stesso articolo siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro o di apprendistato nel periodo dal 11.10.2002 al 31.12.2005 esclusivamente negli ipermercati in cui in base al medesimo art. 24 del AIA 7.02.2003 le voci retributive di cui al comma 1 risultavano applicate.

TRATTAMENTO LIV 40 LIV 45 (4° super 4° extra)
I trattamenti economici previsti dalla contrattazione Rinascente per il livello 4° super e 4° extra saranno conservati esclusivamente ad personam ai soli lavoratori che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31.12.2005

INDENNITA' DI FUNZIONE
Analogamente, il maggior importo previsto a titolo di Indennità di funzione dalla contrattazione Rinascente rispetto alla misura prevista dal CCNL sarà conservata ad personam nella voce "ex indennità di funzione" ai soli lavoratori che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31.12.2005.

Tali istituti in ragione della loro origine di trattamenti contrattuali collettivi non sono assorbibili.

ART 23 - RISULTATO AZIENDALE, PROGRESSO e COMMERCIO DI REPARTO

CRITERI GENERALI

Nell'ambito della volontà di sviluppare e rafforzare il coinvolgimento e la responsabilizzazione ai risultati e ai livelli di servizio al cliente, anche in coerenza con quanto previsto dal protocollo del 23.07.1993 e dal patto del 22 dicembre 1998, le parti convengono di istituire un sistema di incentivazione a carattere variabile collegato ai livelli di efficienza e di competitività in cui l'azienda opera.

A tal fine, con la stipula del presente accordo le parti intendono istituire un innovativo sistema di valorizzazione del progresso dei risultati da determinare sulla base di più parametri a livello societario, di ipermercato e di reparto come di seguito definito nelle specifiche schede tecniche.
I parametri sono così indicati:

- SOCIETARIO - una quota **"RA"** in funzione di quello che viene definito **"RISULTATO AZIENDALE"** della società per ciascun anno sulla base del meccanismo di calcolo specificamente definito nella scheda tecnica 1 e commisurato alle presenze annuali.

- IPERMERCATO - una quota **"PI"** in funzione di quello che viene definito **"PROGRESSO DELL'IPERMERCATO"** in cui opera per ciascun trimestre sulla base dei parametri indicati nella scheda tecnica 2 e che sarà determinato individualmente in base alla percentuale di ripartizione e alle presenze trimestrali.

- REPARTO - una quota **"CR"** in funzione di quello che viene definito "**COMMERCIO di REPARTO"** in cui opera per ciascun trimestre sulla base dei parametri indicati nella scheda tecnica 3 e che sarà determinato individualmente in base alla percentuale di ripartizione e alle presenze trimestrali e/o criteri.

SUPERAMENTO SALARIO VARIABILE CONTRATTO 7.02.2003

Con la stipula del presente accordo, Le parti convengono che, dovrà intendersi sostituito e annullato a tutti gli effetti quanto previsto dagli artt 23, 24 e 25 dell'accordo integrativo aziendale del 7.02.2003 nonché ogni meccanismo di salario variabile previsto da precedenti accordi integrativi aziendali applicati da Auchan S.p.A. a titolo di salario variabile divisionale o a titolo di premio di risultato aziendale o anche di premio di reparto

COMMISSIONE PER RISULTATO AZIENDALE, PROGRESSO e COMMERCIO DI REPARTO

In relazione alla parte economica del presente contratto integrativo aziendale, le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale che avrà i seguenti compiti:

- analizzare periodicamente gli andamenti degli indicatori;
- verificare la correttezza dei dati e la regolarità del meccanismo di applicazione;
- analizzare e monitorare l'andamento dei livelli di efficienza ;
- predisporre programmi di formazione rivolti alle R.S.A./R.S.U. e relative modalità di gestione sulle materie oggetto della parte salariale;
- elaborare la scheda informativa rivolta ai lavoratori.
- analizzare i dati relativi all'andamento del titolo Valauchan sulla base delle valutazioni annuali

L'Osservatorio nazionale si riunirà almeno una volta l'anno con la partecipazione di tre componenti per Organizzazione Sindacale e designati dalle stesse.

A livello di ipermercato le parti costituiranno una Commissione tecnica che si riunirà in seduta plenaria una volta all'anno.

La Commissione si riunirà altresì in seduta ristretta ogni trimestre/semestre – con la partecipazione di 3 componenti per parte e con la possibilità di invitare i responsabili aziendali competenti – nel mese successivo ad ogni trimestre/semestre con la disponibilità dei dati.

La Commissione analizza i risultati e li esamina anche alla luce di eventuali misure da adottarsi al fine di favorire il raggiungimento di un risultato economico positivo. I componenti della Commissione sono tenuti alla riservatezza sui dati, sulle informazioni e sulle dichiarazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dei propri compiti.

Le parti, con la stipula del presente intendono anche concordare un innovativo sistema di partecipazione mediante azionariato diffuso, convenendo che sarà offerta alla generalità dei dipendenti definiti beneficiari la sottoscrizione di titoli Valauchan nella misura da determinare sulla base dei suddetti parametri come di seguito definito nelle specifiche schede tecniche senza oneri e/o commissioni.

L'adesione all'offerta azionaria è volontaria.
A fronte di adesione espressa ed individuale da parte di ciascun beneficiario alla offerta, come previsto dal regolamento ValAuchan, il valore risultante da ciascun calcolo delle quote RA, PI e CR come sopra descritti sarà offerto in sottoscrizione gratuita di titoli ValAuchan di valore equivalente

L'assegnazione dei titoli ValAuchan verrà effettuata al termine di ogni anno solare, con riferimento al valore delle quote RA, PI e CR maturate nei 4 trimestri precedenti

Subordinatamente all'esito positivo di istanza di interpello presentata alla Agenzia delle Entrate, considerate le disposizioni previste dall'art. 51, par. 2, lett. g-bis, del DPR n. 917/86, si da atto che il valore delle azioni sottoscritte ogni anno dai beneficiari, se di valore individualmente non eccedente € 2.065 e se non cedute prima del triennio, non concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali e previdenziali; pertanto il beneficiario, in sede di vendita delle azioni ValAuchan sconterà esclusivamente l'imposta sui capital gain (attualmente pari al 12.5%).

Gli strumenti ivi previsti hanno il duplice obiettivo di rinforzare le condizioni favorevoli alla partecipazione dei dipendenti alla vita economica dell'azienda e ai suoi risultati.

I valori che risulteranno determinati dall'applicazione dei citati sistemi, fatta salva in alternativa la scelta di della sottoscrizione di titoli Valauchan, saranno corrisposti ai beneficiari non aderenti a titolo di salario variabile.
Il suddetto salario variabile in ogni caso, è regolamentato in coerenza con gli orientamenti delle parti sociali in materia, contenuti nel Protocollo del 23.7.93 e richiamati dal vigente CCNL, e non saranno pertanto utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, né, pertanto, ai fini del TFR.
Inoltre, stante la loro natura e valenza, sono altresì da considerarsi nell'ambito di quei trattamenti retributivi che, sempre in virtù delle intese del 23.7.93, sono destinati a godere di più favorevoli regimi contributivi, previdenziali o fiscali.
Le parti si danno atto che le eventuali erogazioni derivanti dall'applicazione del presente articolo risultano in linea per modalità e contenuto con quanto previsto dal Protocollo del 23.07.1993 in materia di erogazioni a livello aziendale e che come tali, anche alla luce di quanto previsto dalla Circolare INPS n. 152 del 22.07.1996, legittimano l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale previsto dalla normativa di legge (art. 2 L.135/97; art. 49 c. 3 L. 488/99; art. 43 c. 2 lett. B) L. 448/2001) emanata in attuazione dello stesso protocollo.

INCIDENZE

I trattamenti di vantaggio che risulteranno riconosciuti per effetto di quanto previsto dal presente accordo, sia in caso di adesione all'offerta di sottoscrizione di titoli, sia in caso di mancata adesione e conseguente erogazione, non sono utili ai fini del calcolo di alcun istituto legale e/o contrattuale indiretto, né ai fini del TFR.

Entro sei mesi dall'entrata vigore del presente accordo, e in ogni caso successivamente all'esito dell'interpello, ogni singolo lavoratore beneficiario dovrà comunicare ad Auchan l'adesione all'offerta di sottoscrizione dei titoli ValAuchan che avrà effetto dall'entrata in vigore del presente accordo.

L'adesione all'offerta di sottoscrizione dei titoli ValAuchan potrà essere comunicata anche successivamente al termine di cui al punto che precede ed in tal caso avrà effetto dal primo trimestre utile.

Ogni singolo lavoratore potrà comunicare ad Auchan il venir meno della propria adesione all'offerta con effetto dal primo trimestre o anno successivo in base alla periodicità della determinazione dei singoli parametri.

Quanto via via maturato del risultato aziendale verrà convertito in azioni (secondo il piano di sottoscrizione previsto dal regolamento Valauchan) nel mese del maggio dell'anno successivo a quello di competenza in conformità allo statuto e regolamento valauchan.

Ai fini della comunicazione le parti convengono di istituire la scheda di comunicazione allegata.

La maturazione delle singole componenti è regolata dalle specifiche schede tecniche di seguito allegate

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le parti si danno espressamente atto che la scansione temporale dei valori impedisce l'identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del rispettivo mese di assegnazione per qualunque motivo essa sia avvenuta, il lavoratore non avrà diritto dell'importo derivante dai suddetti parametri.

SCHEDE TECNICHE

SCHEDA TECNICA 1 - RISULTATO AZIENDALE

Una quota **"RA"** sarà determinata in funzione di quello che viene definito " **Risultato Aziendale**" della società per ciascun anno sulla base del meccanismo di calcolo specificamente infra definito e commisurato alle presenze annuali.

Annualmente sarà determinato il valore del parametro RISULTATO AZIENDALE, che sarà correlato alla misurazione del RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI DEI PROVENTI E ONERI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONI risultante annualmente dal bilancio della società Auchan S.p.a. dell'esercizio precedente (a maggio 2008 sarà determinata la quota sulla base dei risultati del bilancio di esercizio 2007).

1. CALCOLO

La quota individuale annuale sarà determinata come segue:

Il RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI DEI PROVENTI E ONERI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONI sarà:

- diviso per il numero relativo all' O.M.R. (organico medio retribuito) del medesimo anno;
- e moltiplicato per la percentuale annua pari a quella prevista per ciascun anno dalla tabella seguente;
- la quota annua non potrà eccedere i limiti quantitativi massimi previsti dalla tabella seguente;

il tutto secondo la seguente formula:

RISULT. ORDIN. ANTE IMPOSTE DEDOTTE PARTITE STRAORDINARIE E PARTEC.

x ALIQUOTA % =

(**)

ORGANICO MEDIO RETRIBUITO

(**Il risultato non sarà superiore al limite individuale annuo della tabella)

PERCENTUALI E LIMITI ANNUALI MASSIMI

ANNO DI ASSEGNAZIONE	PERCENTUALE ANNUA	LIMITE INDIVIDUALE ANNUO LORDO
2008	9,0%	€ 700
2009	9,3%	€ 750
2010 e seguenti	9,5%	€ 800

IL RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI DEI PROVENTI E ONERI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONI e l'ORGANICO MEDIO RETRIBUITO saranno determinati dai risultati della società AUCHAN S.p.A. .

Nel caso di acquisizione e/o cessioni di rami d'azienda con fatturati pari ad almeno il 5% di quello consolidato, le parti si incontreranno per valutare i conseguenti impatti economici e finanziari.

Le parti si danno reciprocamente atto che tale indicatore riflette in modo assolutamente diretto e immediato la solidità e la prosperità dell'impresa e convengono che nel caso in cui il valore assoluto del RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONE dovesse subire riduzioni significative e, in particolare, qualora scendesse a livello inferiore alla misura del 1% (uno per

cento) del FATTURATO NETTO IVA sarà attivata una procedura di consultazione sindacale per addivenire a conseguenti determinazioni.

2. DEFINIZIONI

- RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI DEI PROVENTI E ONERI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONI:

	Risultato prima delle imposte
-	Proventi da partecipazione
+	Oneri da partecipazione
-	Proventi straordinari
+	Oneri straordinari
=	**Risultato ordinario ante imposte dedotti effetti straordinari e partecipazioni**

- DEFINIZIONE DI ORGANICO MEDIO RETRIBUITO

CONTEGGIO PER ORGANICO MEDIO RETRIBUITO

Descrizione	Segno	Dato		Contenuto
Organico base (fisso)		Ore	Mensilità	Mensilità di organico base
Rinforzi	+	"	"	tempi determinati
Cambio temporaneo orario di lavoro	+ o -	"	"	somma algebrica dei cambi orario
Straordinari	+	"	"	tutto lo straordinario prestato senza distinzione di tipologia
Assenteismo morbilità e infortunio	-	"	"	Assenteismo malattia e infortunio per la parte a carico INPS
Assenteismo a lungo termine	-	"	"	Assenteismo non retribuito per A.L.T. (aspettative , servizio milit ecc.) per la parte a carico INPS
Assenteismo per altre cause	-	"	"	Assenteismo non retribuito non comprese nei due precedenti (p.c.t., ritardi, sciopero, ecc..)
Cassa integrazione	-	"	"	Mancato lavoro per C.I.G.S.
Contratti di solidarietà	-	"	"	Mancato lavoro per C.D.S.
ORGANICO MEDIO RETRIBUITO	=	"	"	**TOTALE O.M.R.**

3. LAVORATORI BENEFICIARI

Il RISULTATO AZIENDALE sarà offerto in sottoscrizione o corrisposto esclusivamente ai lavoratori in servizio nel mese di assegnazione/corresponsione (maggio) con contratto a tempo indeterminato.
Il valore risultante dall'applicazione del meccanismo RISULTATO AZIENDALE sarà ASSORBITO per lavoratori che conservano l'elemento salariale fisso denominato "ex premio aziendale ad personam" previsto dall'art. 22 del presente accordo nonché per tutti i lavoratori che percepiscono uno degli elementi richiamati dal citato art. 22 fino a concorrenza del valore su base annua dell'ex premio aziendale ad personam".
Per i lavoratori con ex premio aziendale in corso di maturazione l'assorbimento sarà fino a concorrenza del valore massimo maturabile in misura intera su base annua.

La quota determinata dal sistema Risultato Aziendale sarà regolato dai medesimi criteri e dalle medesime regole in materia di assorbimento che dovessero essere definiti in relazioni al premio aziendale e agli elementi salariali fissi citati.

4. CRITERI DI MATURAZIONE

Il Valore teorico così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Infine, il tasso di risultato aziendale individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività teoriche previste individualmente nell'anno di esercizio, ridotte di quelle non effettivamente prestate, ad eccezione delle seguenti:

- ferie;
- permessi retribuiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- permessi sindacali;
- astensione obbligatoria per maternità;
- ricovero ospedaliero;
- infortunio sul lavoro.

La valorizzazione della quota annuale avverrà nel mese di maggio (o al secondo mese successivo a quello di approvazione del bilancio).

Fermo restando tutto quanto previsto in relazione all'ambito applicativo e ai criteri di spettanza, le parti convengono che:

A. la quota sarà offerta in sottoscrizione o corrisposta a coloro che siano stati assunti precedentemente all'inizio dell'esercizio di bilancio di riferimento per il calcolo;
B. per le nuove aperture, il risultato aziendale sarà offerto dopo un anno di esercizio intero.

SCHEDA TECNICA 2
PROGRESSO DELL'IPERMERCATO "PI"

CARATTERISTICHE DEL PROGRESSO "P"

a) Il valore del Progresso è calcolato per ogni singolo ipermercato. Per i collaboratori di uno stesso ipermercato viene determinato secondo le modalità previste dal presente documento.
b) L'ammontare del progresso dipende unicamente dalle regole di calcolo qui definite, e legate ai risultati, ai progressi, alle economie e all'evoluzione dell'attività dell'azienda, sulle quali ogni dipendente può avere un'influenza. Tale ammontare è quindi variabile e indeterminabile a priori; il risultato di calcolo potrebbe anche essere negativo o nullo e, in questo caso, non vi è progresso

RIPARTIZIONE DEL PROGRESSO
una quota **"PI"** sarà determinata in funzione di quello che viene definito **"PROGRESSO DELL'IPERMERCATO"** in cui opera per ciascun trimestre sulla base dei parametri indicati nella presente scheda tecnica 2 e che sarà **determinato** individualmente in base alla percentuale di ripartizione e alle presenze trimestrali.

La determinazione del valore del progresso da assegnare avverrà in funzione di tasso percentuale di ipermercato che risulterà per ogni ipermercato dal rapporto tra la sommatoria dei montanti di singoli parametri di progresso (P1,P2,P3,P4) **e** la sommatoria delle retribuzioni mensili lorde dell'ipermercato come infra definite.

ORIGINE DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

I dati necessari come base di calcolo del Premio sono contenuti nei Conti Economici mensili di ogni ipermercato

PARAMETRI

Il progresso sarà misurato dai seguenti parametri:

- progresso del numero dei clienti;
- progresso in euro della Cifra d'Affari **IVA esclusa (escluso carburanti)**;
- progresso in euro del cash flow lordo;
- progresso in euro del Risultato Operativo Lordo .

P1 Il primo elemento misura il progresso del numero dei clienti (n. scontrini) di un trimestre rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente; per ogni cliente aggiuntivo riscontrato nel trimestre di riferimento saranno calcolati 1,00 euro che concorreranno al montante dell'offerta P1

P2 Il secondo elemento misura il progresso in percentuale della Cifra d'Affari del trimestre rispetto a quella dello stesso trimestre dell'anno precedente; il 2 % di tale progressione concorrerà alla determinazione del montante dell'offerta P2

P3 Il terzo parametro misura il miglioramento del Cash Flow Lordo realizzato in confronto allo stesso trimestre dell'anno precedente ; in caso di miglioramento di un valore positivo, il 5% di tale miglioramento concorrerà al montante dell'offerta P3; in caso di miglioramento di un valore negativo, concorrerà al montante del progresso P3 il 2,5% di tale miglioramento fino al raggiungimento del valore zero e il 5% del miglioramento oltre lo zero.

P4 Un quarto elemento misura il valore del risultato operativo lordo dell'ipermercato;in caso di valore positivo l'uno per cento di tale valore concorrerà al montante dell'offerta P4.
Per progressione si intende il valore positivo risultante dalla sottrazione dal valore del corrente trimestre di riferimento del valore del corrispondente trimestre dell'anno precedente.

La somma algebrica dei progressi dei singoli parametri (P1 + P2 + P3) e del parametro P4 sarà rapportata alla somma delle retribuzioni mensili lorde di tutti i lavoratori dell'ipermercato del trimestre di progresso dando luogo al tasso di progresso trimestrale dell'ipermercato. **P%**

Ai fini della determinazione del valore da offrire in sottoscrizione o da distribuire, Il tasso di progresso trimestrale risultante dal rapporto (**P%**) sarà applicato alla singola retribuzione nominale del lavoratore beneficiario e commisurata alla presenza effettiva.

Ai fini della retribuzione mensile lorda utile per il predetto calcolo e per l'attribuzione del progresso saranno computati:
+ paga base
+ contingenza
+ terzo elemento
+ scatti anzianità
+ superminimo
+ assegno personale
+ indennità di funzione (per i quadri)
+ ex indennità di funzione
+ ex premio aziendale ad personam

PRESENZA

Il Valore risultante dalla moltiplicazione del tasso P% al valore della retribuzione utile sarà riproporzionato in correlazione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:
- ferie;
- permessi retribuiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- permessi sindacali;
- maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero;
- infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dalla partecipazione alla offerta/corresponsione tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nel trimestre per un periodo inferiore al 40% del loro orario contrattuale individuale.
L'orario teorico individuale del trimestre rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del 100% del valore P teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione di maggiore attività effettiva. Ai fini del raggiungimento del limite massimo del 100% concorreranno le prestazioni straordinarie e supplementari.

4. BENEFICIARI

BENEFICIARI (IPERMERCATI A PARITA')

Sono considerati beneficiari i dipendenti che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell'intero trimestre di maturazione e nel mese di erogazione siano in servizio alla società Auchan S.p.A. con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Inserimento, di apprendistato o a tempo determinato.

Coloro che saranno inviati in missione parteciperanno alla quota dell'unità di destinazione se la missione si realizza sull'intero trimestre di calcolo; in caso contrario coloro che sono inviati in missione parteciperanno alla quota della sede divisionale.

NUOVI IPER

Il calcolo viene effettuato a partire dal secondo anno e fino al terzo con gli stessi criteri della parità, ma con indicatori dimezzati.

PARTICOLARITA'

Se la variazione è negativa, viene recuperata nel trimestre successivo e/o nei seguenti, con azzeramento a fine anno di quanto non recuperato.

SEDE e DEPOSITI

Per la sede e i depositi, il Progresso si calcola secondo le stesse modalità viste per gli Ipermercati e con riferimento agli stessi indicatori.
I risultati di riferimento sono la somma algebrica di quelli dei vari Iper.
Il valore teorico della percentuale P della sede sarà determinata dal rapporto tra la sommatoria del totale dei valori di progresso degli iper rapportati alla sommatoria delle Retribuzioni Mensili Lorde degli ipermercati (del trimestre).
La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per gli Iper e alle medesime regole ivi per gli stessi richiamate.

DECORRENZA

Il suddetto meccanismo entra in vigore a partire dal trimestre dicembre 2007, gennaio e febbraio 2008;

3. VALORIZZAZIONE

Il Progresso sarà calcolato ed offerto in sottoscrizione o corrisposto trimestralmente secondo lo schema di seguito riportato.

Tabella 1

TRIMESTRI DI CALCOLO		MESI DI Attribuzione
Giugno-luglio-agosto		Ottobre
Settembre-ottobre-novembre		Gennaio
Dicembre-gennaio-febbraio		Aprile
Marzo-aprile-maggio		Luglio

Il meccanismo previsto è tale da consentire il calcolo e l'attribuzione della quota di Progresso solo a partire dal primo trimestre di Premio - come identificato in Tab.1 - il cui primo giorno sia successivo ad un anno completo di esercizio.

TRASFERIMENTI

in caso di trasferimento il premio di progresso sarà quello in vigore presso l'unità di destinazione.

ELEMENTI PER IL CALCOLO

Ai fini del calcolo dei parametri definiti si farà riferimento al Conto economico Gestionale dei singoli ipermercati che contiene tutti i dati necessari - di seguito riportati – per la determinazione del valore dei singoli paramentri. Pertanto, alla fine di ogni trimestre, verrà preso in considerazione il Conto Gestionale Progressivo (cumulato) aggiornato all' ultimo mese di Premio e da esso saranno ricavati i dati dell'ultimo trimestre secondo lo schema di seguito riportato

Voce

Parametro P1: Progresso di Clienti

N. clienti totale ipermercato — Il numero dei clienti è misurato con il numero degli scontrini alle casse.

Parametro P2: Progresso di Fatturato
Giro d'affari lordo IVA (BENZINA esclusa)

Parametro P3: CASH FLOW LORDO
Margine =
+ G.A. lordo IVA (escluse benzine)
- IVA
- Costo del venduto
- Accantonamento Inflazione
- Distribuzione
+ Ricavi acquisti e marketing
+ Prodotti finanziari
+ Sconti finanziari

Spese =
- Spese di personale (compresi tutti oneri del presente contratto)
- Manodopera Esterna
- Spese Finanziarie su Stock
- Spese di imballaggi
- Spese di incasso
- Servizi ai clienti
- Manutenz. Ordinaria
- Riserva Esterna
- Utenze e noleggi
- Energia
- Pubblicità
- Condominiali
- Altre spese gestionali
+/- Plus/minus totali
- Imposte e assicurazioni
- Spese servizi amministrativi
- Affitti
+ Accantonamento Inflazione

Parametro P4: Risultato operativo
Cash Flow Lordo — (Valore calcolato per il parametro P3)
- Ammortamenti totali
- Ammortamenti avviamento straordinario
- Totale spese finanziarie e straordinarie
+ Storno spese/prodotti finanziari
- Spese finanz. su capitale utilizzato netto

Sarà allegata nota di dettaglio afferente alle singole voci sopra indicate del conto economico gestionale dell'ipermercato.

SCHEDA TECNICA 3
COMMERCIO DI REPARTO

Ciascun reparto commerciale sarà ammesso a beneficiare, in base alle regole generali, dell'assegnazione del valore determinato per ogni reparto solo in caso di svolgimento di riunioni di reparto quindicinali.

Pertanto, La partecipazione alle riunioni di reparto in orario di lavoro e la redazione di specifico verbale di riunione costituisce presupposto per l'ammissione all'assegnazione del valore.
Il commercio di Reparto è calcolato su base trimestrale e viene determinato trimestralmente in funzione del conseguimento di obiettivi.

Per tutti gli Iper di recente apertura, l'ammissione al meccanismo di reparto Commerciale decorre dal terzo anno di esercizio.

BENEFICIARI

Sono beneficiari i collaboratori con contratto a tempo indeterminato, Apprendistato e di inserimento in servizio in ipermercato alla data di erogazione di tutti i Reparti Commerciali, esclusi i Carburanti e con esclusione, altresì; dei settori le Casse, i Servizi e le Staff.

A decorrere del mese di aprile 2008 anche per i reparti Casse, i Servizi e le Staff di ipermercato sarà istituito un analogo meccanismo di assegnazione del medesimo valore massimo annuale previsti dalla presente scheda tecnica n. 3 e con gli stessi criteri di maturazione.

A tal fine, entro il mese di dicembre le parti si impegnano a realizzare un confronto volto a definire gli indicatori/obbiettivi e le modalità di calcolo.

CASI PARTICOLARI:

Reparti SDV, Edicola, Sviluppo Foto e Ricariche:

Considerando l'eccessiva volatilità dei risultati e i piccoli volumi, questi reparti non partecipano alla gara e i loro valori non vengano integrati in reparti similari.

STRUTTURA OBBIETTIVI/INDICATORI

Il valore calcolato per ciascun Reparto Commerciale è costituito da indicatori/obbiettivi che potranno essere oggetto di aggiornamento e variazione in funzione della strategia e delle priorità commerciali.

Annualmente le parti si incontreranno per eseguire un esame sulle eventuali variazione e/o aggiornamenti degli indicatori in funzione della strategia commerciale.

Ad ogni obiettivo corrisponde un massimo di 10 punti; il risultato totale trimestrale ammonterà da 0 a 40 punti.
I risultati negativi su uno o più indicatori non penalizzano i trimestri successivi.

I risultati negativi su uno o più indicatori riducono i risultati positivi degli altri indicatori dello stesso trimestre compensandosi algebricamente gli uni agli altri.

Pertanto saranno rilevati per ciascun indicatore i risultati di incremento o di decremento fino ad un massimo di 10 punti positivi o di 10 punti negativi; considerando i risultati conseguiti dagli indicatori all'interno di tale range (+/- 10), ciascun trimestre si realizzerà la somma algebrica dei risultati positivi e dei risultati negativi per ottenere il risultato complessivo (la somma dei risultati positivi sarà ridotta dalla somma dei risultati negativi)

OBIETTIVI DEFINITI
Sono previsti 4 obbiettivi che corrispondono ciascuno a 10 punti (ciascun punto corrispondente alla variazione percentuale del parametro rispetto allo stesso parametro dell'anno precedente); il risultato totale trimestrale sarà da 0 a 40 punti.

Il calcolo a livello di reparto si determina sulla base dell'incremento percentuale dei seguenti parametri :

- progressione **giro d'affari (lordo IVA) valori correnti** **(- 10 +10)**
- progressione n. **Clienti** (scontrini per reparto) **(- 10 +10)+**
- progressione **margine** a valore **(- 10 +10)+**
- riduzione **stock** a giorni **(- 10 +10)=**
- RISULTATO TOTALE **(0 - 40)**

CAPO REPARTO

La scheda di calcolo per il Capo Reparto verrà quindi integrata come di seguito:

- progressione GIRO AFFARI MARCA PRIVATA **(- 10 +10) +**
- una valutazione qualitativa della partecipazione alla vita dell'Iper **(- 10 +10)=**
- RISULTATO TOTALE Capo Reparto. **(0 - 60)**

NOTA per il Settore Prodotti Freschi lo stock è sostituito da distruzioni più Differenze Invantariali in base al Reparto.

Gli obiettivi per alcuni reparti PF (Panetteria/Pasticceria)

Relativamente al quarto parametro e in assenza di un altro indicatore utilizzabile, si utilizzeranno i 3 primi indicatori riparametrati su 4.
Pertanto, il progresso di un punto equivale 1,33 punti e il progresso di un punto per un Capo Reparto equivale 1,2 punti in modo che il totale trimestrale possa comunque andare fino a 40 / 60 punti.

Gli obiettivi per alcuni reparti PF (Panetteria/Pasticceria)

Relativamente al quarto parametro e in assenza di un altro indicatore utilizzabile, si possono utilizzare i 3 primi indicatori riparametrati su 4.
Pertanto, il progresso di un punto per un AV equivale 1,33 punti e il progresso di un punto per Capo Reparto equivale 1,2 punti in modo che il totale trimestrale possa comunque andare fino a 40 / 60 punti.

Cambi di gerarchia/classificazione merceologica rilevanti

In presenza di cambi di gerarchia merceologica non è riclassificabile l'indicatore obbiettivo "clienti" in assenza di controcifra omogenea. Pertanto l'indicatore non sarà utilizzato per i dodici mesi necessari a ristabilire la controcifra e il reparto parteciperà su 3 indicatori.

Per il 2007 i Reparti interessati sono: profumeria, salumeria L/S, carni, oro boutique, cancelleria
Pertanto, il progresso di un punto per un AV vale 1,33 e il progresso di un punto per Capo Reparto vale 1,2 non più 1 in modo che il totale trimestrale possa comunque andare fino a 40 / 60 punti.

Nuovi Reparti

Un nuovo reparto per definizione non presenta una controcifra. Per consentire in ogni caso una continuità di partecipazione al premio per i dipendenti che entrano nel nuovo reparto che avevano già un Premio nel Reparto di provenienza:

- nel trimestre di trasferimento viene accordato il Premio di Reparto del Reparto di provenienza. Esempio: trasferimento nel Reparto nuovo a febbraio 2006; il Premio di Reparto fino al 31 marzo 2006 è quello del Reparto di provenienza
- per il periodo successivo, fino alla fine del primo pieno anno di esercizio: al dipendente viene accordato il Premio di Reparto medio dell'Iper. Esempio: trasferimento nel Reparto nuovo a febbraio 2006; dal 1 aprile 2006 al 31 marzo 2007 viene accordato il Premio di reparto medio dell'Iper. Dal 1 aprile 2007, viene calcolato il Premio di Reparto per il Reparto nuovo, per tutta la squadra (nuovi assunti e dipendenti da altri Reparti).

Per esempio reparto parafarmacia: il Premio di Reparto viene calcolato a partire dal primo trimestre successivo a un anno pieno di esercizio. Esempio: apertura del Reparto a febbraio 2006; il Premio di Reparto viene calcolato dal 1 aprile 2007.

Dettagli operativi sugli obiettivi:
Ai fini della determinazione del valore degli obbiettivi si farà riferimento al Conto economico Gestionale dei singoli ipermercati nell'articolazione per reparto che contiene tutti i dati necessari per la determinazione del valore dei singoli parametri. Pertanto, per ogni trimestre, verrà preso in considerazione il Conto Gestionale Progressivo (cumulato) aggiornato all' ultimo mese di calcolo per reparto e da esso saranno ricavati i dati dell'ultimo trimestre secondo.

Ai fini della determinazione del margine si considererà il seguente schema

Margine =
+ G.A. lordo IVA (escluse benzine)
- IVA
- Costo del venduto
- Accantonamento Inflazione
- Distribuzione
+ Ricavi acquisti e marketing

L'indicatore GG di stock MEDI è calcolato rapportando la somma dello lo stock medio mensile di ciascun mese del trimestre al giro d'affari trimestrale diviso a sua volta per il divisore convenzionale 90.

Lo stock medio mensile è pari alla differenza tra lo stock alla fine del mese e lo stock a inizio mese

Es: a fine gara : $$\frac{\left(\frac{(Stkm1+Stkm2+Stkm3)}{3}\right)}{\left(\frac{(GAm1+GAm2+GAm3)}{90}\right)}.$$

Calcolo e valori

Il valore viene calcolato in euro (40 punti a trimestre per gli AV, e 60 punti per i Capo Reparto); il valore massimo annuale del Premio è per un AV di **€ 1.000 all'anno** per il FT, e quindi € 250 a trimestre (per il Part Time in base alla % dell'orario). Il massimo per un Capo Reparto è di **€ 1.500 all'anno** per il FT, e quindi € 375 a trimestre (Part Time in base alla % dell'orario).

Ogni punto positivo di miglioramento complessivo, risultante dalla somma algebrica dei risultati dei singoli obbiettivi (punti positivi ridotti dei punti negativi) vale € 6,25 al trimestre (AV= € 6,25 x 40 punti x 4 trimestri = €1.000, Capo Reparto = € 6,25 x 60 punti x 4 trimestri = € 1.500).

Il valore viene assegnato il secondo mese successivo alla fine del periodo (ad esempio il trimestre aprile - giugno 2006 verrà attribuito a fine agosto.

Sotto il valore di 25€ non verrà erogato il Premio. I Premi inferiori verranno accumulati sui trimestri successivi.

Per percepire il risultato totale del valore intero occorre aver lavorato tutte le ore contrattuali. Tutte le assenze abbattono il valore del "Commercio di Reparto".

Quindi ogni ora di assenza riduce il premio in misura del 2,5 %. Le assenze inferiori all'ora saranno sommate a livello mensile per determinare il numero di ore che nel trimestre determinano la riduzione

Ai fini della maturazione del valore sarà considerato l'orario contrattuale

Straordinario e supplementare non compensano le ore di assenza e quindi non sono utili alla maturazione.

Non costituiscono abbattimento di premio:

- le assenze obbligatorie e/o totalmente a carico dell'INPS,
- le assemblee sindacali, i permessi sindacali ed elettorali;
- Ferie e PIR, considerati presenza in quanto obbligatori;
- Permessi allattamento;
- Permessi donazione sangue;
- Permessi assistenza invalidi;
- permesso lutto.

Casi particolari

- In caso di cessazione del rapporto di lavoro con Auchan per qualunque motivo prima della data di pagamento perde ogni diritto al premio.

- In caso di passaggio ad un altro Reparto commerciale durante il periodo di un premio, avrà per intero quello del Reparto in cui ha passato più tempo.

- *In caso di passaggio ad un altro Reparto non commerciale, in cui non vi è il premio, perde ogni diritto sul premio in via di maturazione.*

- Gli addetti polivalenti, in forza ad un Settore e non ad un Reparto specifico, verranno 'attribuiti' dal CS al Reparto *in cui esegue la maggior parte della prestazione* nel trimestre
- Per gli addetti con mansioni promiscue Cassa e Vendita, si considera la quota parte di ore lavorate nel commercio per il calcolo del premio.

- Se gli addetti hanno nel corso del trimestre delle variazioni temporanee dell'orario di lavoro, si deve considerare in ogni caso l'orario contrattuale di base.

- Se un addetto assunto a tempo determinato viene trasformato a tempo indeterminato, per usufruire del premio il primo giorno del trimestre bisogna essere a tempo indeterminato ed avere l'anzianità di un anno.

COMUNICAZIONE DI DECISIONE DI ACCETTAZIONE DELLA OFFERTA DI SOTTOSCRIZIONE DI AZIONI DEL VALORE RISULTANTE DAL CALCOLO DEL RISULTATO AZIENDALE, DEL PROGRESSO DI IPERMERCATO E DEL COMMERCIO DI REPARTO

Data……

IPERMERCATO AUCHAN DI
……

Il sottoscritto …… comunica la propria decisione di accettare l'offerta di sottoscrivere azioni Valauchan per un valore pari a quello risultante dal calcolo dei parametri previsti dal contratto integrativo aziendale in corrispondenza dei quali appone la propria firma.

RISULTATO AZIENDALE — Firma ……

PROGRESSO DI IPERMERCATO per i periodi di Ottobre 2007, gennaio, aprile, luglio 2008 — Firma ……

COMMERCIO DI REPARTO
Febbraio, Maggio, agosto, novembre 2008 — Firma ……

Data ……

Per ricevuta ……
Responsabile risorse Umane

ART. 24 - DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto previsto in relazione agli specifici istituti contrattuali, il presente accordo entra in vigore dalla data di ratifica, al termine della consultazione.

Non potranno essere avviate iniziative per il rinnovo prima del 31.01.2010.