IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 13 dicembre 2012 in Roma, si sono incontrate SMA S.p.A. rappresentata dai sigg.ri Piero Pisoni, Dario Bresciani e Daniela Vadrucci e le OO.SS. nazionali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs Uil rappresentate dai sigg.ri Maria Grazia Gabrielli, Ferruccio Fiorot, Marco Marroni, le segreterie territoriali e regionali competenti e le RSA e RSU

PREMESSO

- CHE a causa della generalizzata crisi economica e sociale del paese, il settore della Distribuzione Alimentare constata la caduta dei consumi ed un aumento strutturale dei costi.

- CHE SMA s.p.a. risentendo di tale crisi e registrando, negli ultimi mesi, un costante decremento delle vendite e dei margini ha manifestato la volontà di porre in essere tutti gli strumenti possibili per promuovere la ripresa del fatturato e mantenersi competitiva nel mercato;

- CHE SMA s.p.a. in tale ottica e al fine del recupero della produttività del lavoro nonché del miglioramento nella gestione dei punti vendita e dei depositi - pur riconoscendo nel vigente Premio di Progresso, un utile strumento per la condivisione degli obiettivi aziendali- ha manifestato la volontà di procedere, congiuntamente, alla revisione dell'attuale Premio di Progresso;

- CHE SMA s.p.a., nel contempo, visto l'andamento del fatturato fortemente negativo nell'ultimo trimestre dell'anno 2012, ha espresso la necessità di attuare misure finalizzate al contenimento dei costi aziendali.

- CHE, a tal fine, SMA s.p.a. ha proposto, per il 2013, una gestione delle festività coincidenti con la domenica, alternativa rispetto alla previsione contrattuale dell'art. 142, co. 4 del vigente CCNL.

- CHE SMA s.p.a., sempre per il contenimento dei costi aziendali, ha previsto, inoltre, un importante piano di smaltimento delle ferie, accantonate e non ancora godute, per tutto il personale in forza e sarà oggetto di confronto territoriale così come previsto dal C.I.A.

tutto ciò premesso e considerato, dopo ampia ed esauriente discussione **le parti convengono quanto segue:**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo.

1) **PREMIO DI PROGRESSO:** le Parti convengono di istituire un nuovo Premio di Progresso secondo i parametri e le modalità di seguito specificate - che sostituisce interamente l'attuale Premio di Progresso previsto dal vigente C.I.A. del 7 febbraio 2003.

A. <u>PERIODO DI RIFERIMENTO E STRUTTURA DEL PREMIO</u>

Il Premio di Progresso è calcolato quadrimestralmente a livello di Punto Vendita e si basa su 3 indicatori (con i quali è possibile raggiungere la corresponsione del 100% del premio) più 2 Bonus aggiuntivi che permettono l'erogazione di un ulteriore 10% ai quali si accede solo a fronte del raggiungimento di un risultato positivo per il parametro definito Progresso di Risultato.

B. INDICATORI FISSI

I. PROGRESSO DELLE VENDITE

Si definisce Progresso delle Vendite (in Fatturato), l'incremento che un Punto Vendita realizza nel quadrimestre rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente (es. quadrimestre gen-feb-mar-apr anno N+1, si raffronterà al quadrimestre gen-feb-mar-apr anno N).
Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del terzo mese del quadrimestre precedente a quello del Premio (ad es., per il quadrimestre mag-giu-lug-ago dell'anno N+1, si considera l'inflazione intercorsa tra il 30 aprile anno N e il 31 marzo dell' anno N+1).
Se il valore dell'incremento, rispetto al quadrimestre precedente, è compreso tra + 0,1% e + 4,99%, verrà corrisposto il 20% del premio totale.
Se il valore dell'incremento, rispetto al quadrimestre precedente, è pari o superiore al + 5%, verrà corrisposto il 40% del premio totale.

II. PROGRESSO DI RISULTATO

Si definisce Progresso di Risultato l'incremento che un Punto Vendita consegue nel quadrimestre rispetto al corrispondente dell'anno precedente. Per Risultato di Punto Vendita si intende la differenza tra il Cash Flow e le spese dirette e/o influenzabili del Punto Vendita**. L'incremento utile ai fini del premio è quello che si realizza considerando nel calcolo il solo Cash Flow positivo.
Se il valore dell'incremento, rispetto al quadrimestre precedente, è compreso tra 1.000 e 60.000 euro, verrà corrisposto il 20% del premio .
Se il valore dell'incremento, rispetto al quadrimestre precedente, è superiore a 60.000 euro, verrà corrisposto il 40% del premio.

** Le spese influenzabili considerate ai fini della determinazione del presente parametro sono costituite da:

- Spese del personale;
- Manodopera esterna;
- Spese finanziarie sugli stock;
- Spese di imballaggi/materiali confezionamento;
- Manutenzione ordinaria e straordinaria;
- Utenze;
- Pubblicità;
- Ammortamenti tecnici e affitti (figurativi per immobili di proprietà);
- Spese finanziarie sulle immobilizzazioni nette;
- Altre spese di gestione.

III. PROGRESSO DI FIDELIZZAZIONE

Si definisce progresso di Fidelizzazione l'Incremento del numero di clienti, calcolato con riferimento al numero di scontrini emessi, che un Punto Vendita realizza nel quadrimestre rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.
Se il valore dell'incremento, rispetto al quadrimestre precedente, è compreso tra + 0,1% e + 2%, verrà corrisposto il 10% del premio totale.
Se il valore dell'incremento, rispetto al quadrimestre precedente, è compreso tra +2,1 e + 4%, verrà corrisposto il 15% del premio totale.
Se il valore dell'incremento, rispetto al quadrimestre precedente, è superiore a + 4%, verrà corrisposto il 20% del premio totale.

C. BONUS AGGIUNTIVI

IV. RESA A PEZZI

Si definisce Resa a Pezzi l'incremento del rapporto tra il numero di pezzi venduti e le ore lavorate dagli addetti del Punto Vendita rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.
L'incremento eventualmente risultante determinerà un ulteriore corresponsione del 5% del premio erogato, ottenuto solo in virtù del raggiungimento del parametro definito Progresso di Risultato e che si andrà a sommare al premio corrisposto per l'eventuale raggiungimento degli altri 2 indicatori.

V. PERDITA REPARTO FRESCHI

Si definisce Miglioramento dell'indice di Perdita Reparto Freschi la diminuzione del rapporto tra le perdite dei reparti freschi (differenze inventariali + avarie) e giro d'affari al netto dell'IVA rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.
I reparti considerati saranno: ortofrutta, gastronomia, macelleria e pescheria.
L'incremento eventualmente risultante determinerà un ulteriore corresponsione del 5% del premio erogato, ottenuto solo in virtù del raggiungimento del parametro definito Progresso di Risultato e che si andrà a sommare al premio corrisposto per l'eventuale raggiungimento degli altri 2 indicatori.

D. CALCOLO QUADRIMESTRALE

a. I vari totali determinati dal Progresso delle Vendite I.), dal Progresso di Risultato II.) e dal Progresso di Fidelizzazione III.), si sommano tra loro, ogni quadrimestre, e costituiscono il Premio di Progresso Individuale.
   Nel caso in cui il punto vendita raggiunga solo il parametro definito Progresso delle Vendite, o solo il parametro definito Progresso di Fidelizzazione, il premio spettante verrà diminuito del 20%.

b. Qualora il Punto Vendita consegua un risultato positivo per il parametro definito Progresso di Risultato, lo stesso accederà al calcolo dei 2 Bonus aggiuntivi.
   I totali determinati dall'Incremento della Resa a Pezzi IV.) e dal Miglioramento dell'indice di Perdita Reparto Freschi V.), si sommeranno tra loro, ogni quadrimestre, e verranno aggiunti al Premio di Progresso individuale già maturato.
   Il premio maturato, calcolato sul 4° livello, verrà quindi riparametrato per gli altri livelli di inquadramento secondo la seguente scala di riparametrazione:

Livello	Parametro
5°	114,3
4°	120,9
3°	131,6
2°	145,1
1°	159,5
Q	171,2

   e verrà successivamente riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali dei Part-Time.
   Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione 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 contrattazione collettiva;
- Permessi sindacali;
- Permessi per donazione sangue;

- Maternità obbligatoria;
- Ricovero ospedaliero;
- Infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dal premio tutti coloro i quali abbiano prestato attività lavorativa nel quadrimestre per un periodo inferiore al 40% del loro orario contrattuale individuale.
L'orario teorico individuale del quadrimestre rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del 100% del premio teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione della maggiore attività effettiva. Ai fini del raggiungimento del limite massimo del 100% concorreranno le prestazioni straordinarie e supplementari.

E. ENTITÀ DEL PREMIO

Il valore massimo annuale del premio, calcolato sul 4° livello, è pari ad euro 1.500 lordi più euro 150 lordi di bonus aggiuntivo (valore massimo quadrimestrale pari a 500 euro lordi più 50 euro lordi di bonus aggiuntivo).

F. EROGAZIONE

Il premio complessivo sarà calcolato ed erogato quadrimestralmente come *una tantum* secondo lo schema di seguito riportato:

Quadrimestri di maturazione	Mesi di Calcolo	Mesi di Erogazione
Gennaio-febbraio-marzo-aprile	Maggio	Giugno
Maggio-giugno-luglio-agosto	Settembre	Ottobre
Settembre-ottobre-novembre-dicembre	Gennaio	Febbraio

G. BENEFICIARI

Il premio spetta ai dipendenti, a cui viene applicato il Contratto Integrativo Aziendale del 7 febbraio 2003 che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell'intero quadrimestre di maturazione e nel mese di erogazione, siano in servizio con contratto a tempo indeterminato, contratto di apprendistato, contratto di inserimento e a tempo determinato.

H. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

La sospensione temporanea dell'attività di un Punto Vendita (per ristrutturazione, eventi eccezionali ecc..) comporterà la sospensione del calcolo del Premio di Progresso per tutti i mesi interessati dall'evento. Nell'Ipotesi in cui l'evento abbia una durata inferiore al mese, il calcolo del premio verrà sospeso per l'intero mese interessato.
Ad esempio, in caso di lavori di ristrutturazione per 10 giorni, nel mese di marzo dell'anno N, per il calcolo del premio progresso del quadrimestre "Gen-feb-mar-apr" dell'anno N+1, la comparazione verrà effettuata solo sui mesi di gennaio, febbraio, aprile dell'anno precedente. Non verrà quindi considerato né il mese di marzo dell'anno N, né il mese di marzo dell'anno N+1.

I. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le parti si danno espressamente atto che la scansione temporale del Premio impedisce l'identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al mese di erogazione, per qualunque motivo essa sia avvenuta, il lavoratore non avrà diritto al Premio.

J. SEDI DIVISIONALI

Per i servizi centrali, il Premio di Progresso Individuale è calcolato sommando le quote di Premio medio ottenute dai diversi punti vendita della divisione, diviso il numero di punti vendita totali (di competenza divisionale).
Per i servizi zonali, il Premio di Progresso Individuale è calcolato sommando le quote di Premio medio ottenuti dai diversi punti vendita della Regione, diviso il numero di punti vendita totali (di competenza territoriale).
Quanto sopra previsto troverà applicazione anche per il personale Sma operante nei depositi di Chiari (BS) e Roma Fiumicino.

K. DEPOSITI

Ferme restando le predette modalità di attribuzione del Premio di Progresso (punti: A. Periodo di riferimento e struttura del premio D. Calcolo quadrimestrale (lettera b), E. Entità del premio, F. Erogazione, G. Beneficiari, J. Risoluzione del rapporto di lavoro) le Parti convengono di definire i seguenti indicatori da utilizzare per la composizione del Premio per i depositi.

INDICATORI DEPOSITI

I e II. PROGESSO VENDITE E RISULTATO Per i dipendenti dei depositi aziendali, la prima parte del Premio di Progresso Individuale (relativa ai primi 2 indicatori fissi previsti per la generalità dei punti vendita: A. Progresso delle Vendite; B. Progresso di Risultato) è calcolato con le stesse modalità previste per la sede zonale.

Per i depositi, sono individuati ulteriori due parametri specifici:

III. RESA A COLLI

Si definisce miglioramento della Resa a Colli l'incremento del rapporto tra n° totale di pezzi riforniti e organico medio retribuito del deposito (ivi compreso il personale adibito al deposito con contratto di somministrazione) rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.
Il raggiungimento di tale parametro determina la corresponsione del 30% del premio e un ulteriore 5% di bonus sul totale del premio erogato.

IV. ROTTURE/AVARIE MERCI:

Si definisce miglioramento dell'indice di Rotture/Avarie Merci la diminuzione del valore delle merci rotte/avariate nel quadrimestre, rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.
Il raggiungimento di tale parametro determina la corresponsione del 30% del premio e un ulteriore 5% di bonus sul totale del premio erogato.

L. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA PER I DEPOSITI

A fronte di una variazione della numerica dei colli trattati, nel quadrimestre di riferimento, superiore a + 10% o - 10%, legata ad una modifica della rete Franchising, le parti concordano di definire a livello territoriale i correttivi opportuni.

M. DECORRENZA E DURATA

Tale premio ha carattere sperimentale, decorrerà dal 1 gennaio 2013 per 2 anni fino al mese dell'eventuale pagamento del premio relativo al 3 quadrimestre del secondo anno di applicazione (febbraio 2015). L'accordo si intenderà tacitamente prorogato di biennio in biennio ove non

intervenga formale disdetta di una delle parti, tramite lettera raccomandata a/r, almeno due mesi prima della scadenza di ciascun periodo.
In via transitoria, al solo fine di consentire la decorrenza del nuovo premio dal 1° gennaio 2013 per quadrimestri, le parti convengono per il trimestre settembre-ottobre-novembre 2012 di provvedere al calcolo del premio nel mese di dicembre 2012 e al pagamento nel mese di gennaio 2013.
Per il trimestre teorico dicembre 2012-gennaio-febbraio 2013, le parti dispongono che in via eccezionale, si provvederà al calcolo del premio secondo il sistema attualmente vigente, prendendo in considerazione il solo mese di dicembre 2012.

N. ESAME CONGIUNTO

Le Parti stipulanti si impegnano inoltre ad effettuare, nell'ambito degli incontri periodici annuali, una verifica delle modalità applicative del presente accordo e a valutare, di conseguenza, eventuali modifiche e/o miglioramenti da apportare.

O. REGIME FISCALE E CONTRIBUTIVO

Le parti si danno reciprocamente atto che il premio così definito, in ragione della sua variabilità, soddisfa i requisiti richiesti per l'accesso al regime fiscale e contributivo agevolato eventualmente previsto dalle norme di legge.

2) GESTIONE DELLE FESTIVITA' COINCIDENTI

Preso atto che nell'anno 2013, n° 3 festività fra quelle elencate all'art. 142 del vigente CCNL, e specificatamente il 6 gennaio – Epifania, il 2 giugno – Festa della Repubblica e 8 dicembre – Immacolata Concezione, coincideranno con la domenica dando luogo all'applicazione del 4°c. dello stesso art. 142 che prevede:*<<in caso di coincidenza di una delle festività sopraelencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195>>*, le Parti convengono quale modalità alternativa al pagamento della festività, la maturazione di n° 8 ore di permessi individuali retribuiti, da aggiungere al maturando annuale di ciascun dipendente, riproporzionate in funzione degli orari contrattuali individuali dei lavoratori Part-Time.
Tale conversione automatica, in 8 ore di permessi individuali retribuiti, riproporzionati come sopra, avrà luogo anche in occasione della festività civile del 4 novembre 2013.
La programmazione del relativo smaltimento avverrà nell'ambito dei confronti territoriali di cui al C.I.A.

3) CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Le Parti, riconfermando la piena e reciproca fiducia che ha caratterizzato la sottoscrizione del presente accordo, riconoscono la piena validità del Contratto Integrativo Aziendale del 7 febbraio 2003 e degli accordi territoriali ad esso collegati.

Letto, Confermato e Sottoscritto.

Sma S.p.A.

Le OO.SS.