VERBALE DI ACCORDO

In data 1° ottobre 1996, si sono incontrati in Roma

la Società Autogrill, assistita dall'Associazione Sindacale Intersind

e

la Filcams-Cgil nazionale e territoriali
La Fisascat-Cisl nazionale e territoriali
la Uiltucs-Uil nazionale e territoriali

con la partecipazione del Coordinamento delle RSA/RSU

premesso:

¨ che la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil hanno presentato una piattaforma rivendicativa per la contrattazione di secondo livello secondo quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 nonché dagli artt. 21 e 120 del ccnl 6 ottobre 1994;

¨ che sono state valutate "le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività";

¨ che Autogrill ha fornito un'ampia informativa in ordine alle strategie per sviluppare la propria posizione sul mercato sia nel settore autostradale che in quello urbano.

Tutto ciò premesso le parti hanno definito quanto segue.

RELAZIONI SINDACALI

"Le parti, anche con riferimento alle previsioni di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro 6 ottobre 1994 e dell'Accordo Interconfederale 23 luglio 1993, convengono sulla importanza di relazioni sindacali improntate alla reciproca correttezza, al metodo della partecipazione ed alla trasparenza dei comportamenti, quale strumento di dialogo e confronto utile a ricercare le soluzioni più idonee ai problemi aziendali, in un'ottica finalizzata da una parte a conseguire la più efficace e competitiva presenza sul mercato della Azienda e, dall'altra, ad affrontare le problematiche inerenti il personale, ivi compreso il miglioramento delle sue condizioni, anche nei singoli punti di vendita, per conseguire gli obiettivi aziendali di efficienza e produttività, di qualificazione del servizio e di soddisfazione delle esigenze del Cliente.

In tale contesto l'Azienda fornirà in sede nazionale, di norma nel mese di maggio,

informazioni sugli andamenti consuntivati dell'anno precedente concernenti:

¨ fatturato, articolato per divisione;
¨ organici, articolati per tipologie;
¨ costo del lavoro, articolato per divisione;
¨ margine operativo;
¨ investimenti realizzati, sia legati a nuove unità di vendita che a ristrutturazioni;
¨ innovazioni tecnologico-organizzative realizzate;
¨ franchising.

Inoltre, di norma nel mese di novembre, l'Azienda fornirà informazioni previsionali concernenti:

¨ piani di sviluppo, articolati per divisione;
¨ investimenti, articolati per divisione;
¨ parametri tendenziali legati all'occupazione;
¨ innovazioni tecnologico-organizzative;
¨ politiche commerciali;
¨ politica di sviluppo delle risorse umane (formazione);
¨ franchising.

Le informazioni di cui sopra potranno, laddove necessario, essere riferite ad unità aziendali significative, sia per la loro rilevanza oggettiva, sia per l'entità degli interventi.

Di norma, a livello regionale, si terranno con cadenza annuale, incontri tra l'Azienda e le strutture regionali, con il coinvolgimento eventuale delle strutture territoriali interessate, per una informativa sull'andamento delle politiche di sviluppo, commerciali e le relative implicazioni occupazionali afferenti la regione di competenza.

Specifici incontri di approfondimento potranno riguardare singoli aspetti delle informazioni fornite o le problematiche relative a ciascuna delle due Divisioni in cui si articola l'Azienda o, infine, particolari significative unità di vendita.

PARI OPPORTUNITÀ'

Entro il 31 dicembre 1996 sarà istituita una Commissione per le pari opportunità composta pariteticamente dai sei rappresentanti designati dall'azienda e sei rappresentanti designati dalle Segreterie nazionali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

La Commissione avrà l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca al fine di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici, nonché le misure atte a superarle.

L'Azienda fornirà annualmente i dati relativi all'andamento dell'occupazione, disaggregati ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 125/1991.

Inoltre la Commissione, attraverso lo studio e l'approfondimento della legislazione vigente in materia, valuterà la individuazione di misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile, anche attraverso lo studio e la promozione di specifici progetti di azioni positive, ricercando possibili finanziamenti, sia nazionali che internazionali.

L'Azienda si farà carico di eventuali oneri relativi ad altre iniziative concordate in Commissione, nonché dei permessi retribuiti necessari per la partecipazione alla stessa.

TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale dovranno essere improntanti alla reciproca correttezza.

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea in tema di Tutela della Dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, l'Azienda si impegna ad attuare tutte le iniziative atte a prevenire e scoraggiare atteggiamenti offensivi e lesivi della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per molestia sessuale si intende ogni tipo di comportamento a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o scritto.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti l'Azienda continuerà a favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato sul rispetto e sulla reciproca correttezza.

Qualora si verifichino episodi che rientrino nella materia di cui al terzo comma, la lavoratrice o il lavoratore potranno denunciare tali episodi alla Direzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, anche attraverso la propria Organizzazione sindacale e/o la RSU/RSA.

L'accertamento dei fatti avverrà nel pieno rispetto dei diritti di legge e di contratto garantendo l'adeguata riservatezza.

Entro il 31 dicembre 1996 le parti si impegnano a definire gli strumenti, le procedure e il regolamento di attuazione.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti, ferma restando la disciplina dell'art. 51 e seguenti del vigente ccnl e avuto riguardo alle caratteristiche proprie del rapporto di lavoro a tempo parziale concordano nel ritenere che lo stesso:

¨ si è dimostrato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, anche a salvaguardia di esigenze occupazionali che le parti considerano prioritarie;

¨ ha risposto in termini di adeguatezza di risorse impegnate e da impegnarsi in rapporto alla variabilità dei flussi e delle esigenze della clientela, la cui soddisfazione è impegno ed obiettivo primario della missione Autogrill;

¨ ha consentito di dare una risposta positiva ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati e deve realizzarsi garantendo al lavoratore un orario di lavoro individuale in forma programmata e quindi predeterminata.

Tutto ciò premesso le parti concordano sulla possibilità che il lavoratore a tempo parziale venga inserito nel sistema di turni avvicendati proprio della struttura organizzativa aziendale, in quanto rispondente alla tipicità e alle caratteristiche dell'attività lavorativa specifiche dei diversi settori aziendali.

Le parti, inoltre, in considerazione anche della sentenza della Corte Costituzionale n. 210 dell'11 maggio 1992 e della Legge 863 del 19 dicembre 1984, concordano che nella lettera individuale di assunzione di un lavoratore a tempo parziale saranno indicati i turni (in via esemplificativa 6-14, 14-22 e 22-6 per le unità autostradali e turno apertura, turno centrale e turno chiusura in relazione alle diverse situazioni per le unità urbane), e le fasce orarie all'interno dei turni stessi, sulle quali potrà essere programmata l'attività del singolo lavoratore part-time.

Le soluzioni più idonee in ordine all'articolazione e alla individuazione delle fasce orarie nei turni di cui sopra relativamente a ciascun punto vendita saranno definite in apposito incontro, a livello territoriale, con le competenti Organizzazioni sindacali territoriali e le RSA/RSU del punto vendita.

Nell'intento di agevolare una corretta programmazione della propria attività lavorativa, al personale con contratto di lavoro a tempo parziale sarà comunicato, anticipatamente allo svolgimento del turno, un programma di lavoro minimo quindicinale.

Dopo il primo anno di applicazione del presente accodo verrà svolta una apposita verifica attraverso un incontro tra le parti, a livello nazionale, al fine di valutare l'omogeneità delle intese raggiunte a livello locale e l'applicazione delle stesse, nonché l'andamento del lavoro supplementare per un monitoraggio complessivo del fenomeno analizzando anche su dati storici la sua evoluzione ai fini di possibili conseguenti risoluzioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda dichiara di non ritenere quale soluzione idonea alla copertura totale del presidio notturno l'utilizzo di part-time in fasce orarie contigue.

Per far fronte a tale necessità l'Azienda utilizza prioritariamente personale full-time ed eventuali part-time saranno impiegati, limitatamente al turno notturno, con orario di lavoro verticale.

***SICUREZZA** (Accordi 12 dicembre 1988 e 8 giugno 1994)*

Le parti, riconosciuta la necessità di intervenire nei confronti degli Enti pubblici preposti al tema della sicurezza, concordano anche sulla opportunità che tali interventi avvengano con il coinvolgimento delle altre Società operanti nel settore autostradale quali, ad esempio, le concessionarie autostradali e petrolifere.

Le parti convengono quanto segue in ordine alla Commissione tecnica congiunta già prevista dagli accordi 12 dicembre 1988 e 8 giugno 1994:

¨ sarà composta da 6 componenti di nomina sindacale e 6 di nomina aziendale;

¨ potrà avvalersi di esperti esterni indicati di comune intesa dalle parti;

¨ si riunirà di norma ogni quattro mesi e straordinariamente su richiesta di almeno tre componenti in caso di urgenza;

¨ le riunioni sono valide con la presenza di almeno sette componenti;

¨ di ciascuna riunione verrà redatto apposito verbale;

¨ i componenti di parte sindacale potranno formulare proposte ed osservazioni sulle decisioni dell'Azienda in materia;

¨ potrà assumere decisioni vincolanti per le parti con il parere favorevole di almeno sette componenti;

¨ le spese di funzionamento relative all'effettuazione delle riunioni sono a carico dell'Azienda;

¨ i permessi retribuiti dei componenti dipendenti dall'Azienda, necessari alla partecipazione alle riunioni, non sono computabili nel monte ore relativo alle singole unità di vendita.

L'Azienda fornirà alla Commissione l'elenco semestrale completo di tutti gli episodi di piccola delinquenza e criminalità verificatisi nei locali in cui viene espletata l'attività della Società Autogrill; tale elenco sarà realizzato sulla base delle segnalazioni dei dipendenti formulate nell'apposito registro istituito presso ciascuna unità di vendita, garantendo un uso riservato delle stesse e verrà integrato da segnalazioni circostanziate che potranno essere presentate anche dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori

firmatarie del presente accordo. Entro il 31 ottobre l'azienda fornirà alla Commissione l'elenco aggiornato al 30 giugno 1996.

Alla Commissione sono demandati i seguenti compiti:

¨ individuare le zone e/o le unità di maggiore criticità, nonché le soluzioni e gli interventi prioritari e più idonei in relazione alla tipicità ed alla ricorrenza degli episodi contrari alla sicurezza delle persone e delle cose;

¨ informare di tali soluzioni sia le autorità amministrative locali e di pubblica sicurezza per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, sia le Società petrolifere e quelle che gestiscono i tronchi autostradali, nonché le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio e le RSA/RSU;

¨ promuovere incontri e individuare proposte sia nei confronti delle autorità amministrative locali e di pubblica sicurezza per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, sia con le Società petrolifere e con quelle che gestiscono i tronchi autostradali.

DECRETO LEGISLATIVO 626/94

Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di novembre 1996 per affrontare le problematiche applicative del Dlgs 626/94 artt. 18, 19 e 20.

Tale incontro sarà finalizzato, tra l'altro, alla definizione della materia relativa al rappresentante per la sicurezza nelle unità di vendita fino a 15 dipendenti tenendo conto delle specificità della realtà aziendale Autogrill.

PREMIO DI RISULTATO

1. ***Premessa***

Nello spirito del Protocollo del 23.07.1993 e del successivo Ccnl di categoria del 6.10.94, le parti hanno convenuto sull'introduzione di un **Premio di Risultato** quale strumento di partecipazione e coinvolgimento ai processi di sviluppo ed ai risultati dell'Azienda, premessa per il miglioramento della sua posizione di competitività sul mercato.

Il Premio sarà commisurato in ciascun anno all'andamento complessivo, sia produttivo che economico, dell'Azienda e delle sue unità. Avrà pertanto le seguenti caratteristiche:

¨ sarà variabile, non determinabile a priori ma solo dopo la consuntivazione dei risultati,

¨ sarà calcolato solo con riferimento ai risultati relativi ai parametri più avanti indicati, ed al miglioramento conseguito,

¨ sarà accompagnato da processi di comunicazione sugli andamenti aziendali, per finalizzare attenzioni e comportamenti al miglioramento dei risultati e della competitività aziendale.

2. **Schema di riferimento.**

Lo schema generale prevede che il Premio sia derivante dall'andamento:

- della **redditività aziendale**,
- della **redditività delle due Divisioni**, Autostradale ed Urbana,
- dalla **produttività** delle attività operative,
- dalla **efficienza e qualità** delle attività stesse,

e sia legato in tutti i suoi parametri e livello di risultato:

- al miglioramento dei risultati conseguiti,
- al mantenimento del trend di sviluppo della Società consuntivato in questi anni,
- al miglioramento del trend stesso.

3. **Articolazione del Premio di Risultato.**

L'articolazione del premio è la seguente :

Divisione Autostradale

Redditività aziendale	20%		
Redditività divisionale	30%	di cui I° livello	10%
		di cui II° liv.	10%
		di cui III° liv.	10%
Produttività	40%	di cui I° liv.	13,33%
		di cui II° liv.	13,33%
		di cui III° liv.	13,33%
Efficienza - qualità*	10%		

* Nota. Nelle unità in cui il parametro non viene applicato, la quota di premio pari al 10% incrementa il premio di produttività per unità di vendita i cui pesi diventano 16,66 per ciascun livello (tot. 50% anziché 40%)

Div. Urbana

Redditività aziendale	20%		
Redditività divisionale	40%	di cui I° liv.	13,33%
		di cui II° liv.	13,33%
		di cui III° liv.	13,33%
Produttività	30%	di cui I° liv.	10%
		di cui II° liv.	10%
		di cui III° liv.	10%
Efficienza - qualità*	10%		

* Nota. Nelle unità in cui il parametro non viene applicato, la quota di premio pari al 10% incrementa il premio di produttività, i cui pesi diventano 13.33 per ciascun livello (tot. 40% anziché 30%)

4. **I parametri: la redditività aziendale.**

Il parametro di redditività aziendale è costituito dal Risultato Operativo, quale principale indicatore dell'andamento economico dell'Azienda. Il dato è contenuto nel bilancio aziendale (alla voce: differenza tra valore e costi della produzione) e risulta dalla differenza tra i ricavi e tutti i costi della gestione (v. schema allegato1).
Il premio legato alla redditività aziendale matura interamente al superamento di un valore pari al valore conseguito nel 1995* (a valore costante) fisso per il quadriennio, incrementato dell'1% per ciascun anno.

* Nota. A seguito dell'incorporazione di Sirea in Autogrill: il valore (80,5) è la somma dei due valori Autogrill e Sirea V. All. 3.

5. **I parametri: la redditività divisionale**

A. Div. Autostradale. Il parametro è costituito dal Risultato Operativo della Divisione*.

Sono previsti tre livelli di risultato. Le quote di premio previste maturano in ciascun anno al conseguimento di un risultato pari al:

- risultato operativo dell'anno precedente, a valore costante, più 10% (primo livello)**;**

- risultato operativo dell'anno precedente, a valore costante, Più 15%

(secondo livello);

- risultato operativo dell'anno precedente, a valore costante, più 20% (terzo livello).

B. Div. Urbana. Il parametro è costituito dal rapporto tra Risultato Operativo della Divisione* e Fatturato Vendite Principali della Divisione stessa.

Nella realtà della Divisione, questo parametro consente di valutare l'andamento economico della Divisione in rapporto all'ampliamento o comunque alle variazioni del volume di attività.

Sono previsti tre livelli di risultato. le quote di premio previste maturano al conseguimento di risultato pari al:

- valore del rapporto dell'anno precedente, più 1,2% (primo livello)
- valore del rapporto dell'anno precedente, più 2,4% (secondo livello);
- valore del rapporto dell'anno precedente, più 3,5% (terzo livello).

* Nota. La somma dei valori di Risultato Operativo delle due Divisioni coincide con il Risultato Operativo di bilancio aziendale (detratti quindi gli ammortamenti, sia ordinari che anticipati).

6. **I parametri: la produttività**.

L'andamento della produttività è misurato dal parametro: Margine operativo/ore lavorate, che indica la quantità media di Margine conseguita in un'ora di lavoro. Il margine esprime in sintesi la differenza tra ricavo e costo di tutti i prodotti venduti. Le ore lavorate - ordinarie e non - si riferiscono a tutto il personale addetto alle unità produttive rispettivamente considerate. In allegato 1, sono specificatamente descritte le voci che determinano il parametro.

A) Div. Autostradale.

L'andamento della produttività è misurato in ciascuna unità di vendita. Le quote di premio relative si riferiranno pertanto a ciascuna unità, in funzione del proprio risultato e del miglioramento della produttività conseguito.

Sono previsti tre livelli di risultato, cui sono collegate tre quote di premio, che maturano al conseguimento di un risultato pari a:

- media dei 4 anni precedenti, più 1% (primo livello)*
- media dei 4 anni precedenti, più 3% (secondo livello)*
- media dei 4 anni precedenti, più 5% (terzo livello)*

* Nota. La **media** è data dalla somma aritmetica dei risultati (lire costanti) degli ultimi quattro anni, diviso quattro (per il '96, anni 92-95). Ove non siano disponibili 4 anni, verranno utilizzati gli ultimi anni interi disponibili.

La media è **'mobile'**: viene ricalcolata ogni anno, togliendo l'anno più lontano e rinserendo l'ultimo anno, sempre in valori dell'anno di competenza.
Le percentuali 1, 3, 5% sono riferite al **valore medio divisionale**, sempre calcolato come media quadriennale, con le medesime modalità.
Il parametro complessivo Divisionale viene comunque calcolato per le unità dove non può trovare utilizzo (v. avanti) l'indice di unità, nonché per la Sede.

B) Div. Urbana.

L'andamento della produttività è misurato:
nelle singole unità di vendita nei casi di sufficiente stabilizzazione tecnico-organizzativa, secondo questi criteri:

- attività continuativa, senza interruzioni per almeno tre anni,
- variazioni annuali della produttività contenute entro il 5% negli ultimi tre anni*

Nelle unità rispondenti a detti requisiti, le quote di premio si riferiranno alle singole unità, in funzione del proprio risultato e del miglioramento della produttività conseguito.

Sono previsti tre livelli di risultato, cui sono collegate tre quote di premio, che maturano al conseguimento di un risultato pari a:

- media dei tre anni precedenti, più 1% (primo livello)
- media dei tre anni precedenti, più 3% (secondo livello)
- media dei tre anni precedenti, più 5% (terzo livello)**.

* Nota. per il primo anno, 1996, sulla base di detti criteri, saranno definite entro novembre dalla Commissione tecnica cinque unità. Per gli anni successivi, la Commissione definirà entro il mese di marzo gli ulteriori locali dei quali sulla base dei suddetti criteri verrà calcolata la produttività per singola unità.

** Nota. La media è data dalla somma aritmetica dei risultati (lire costanti) degli ultimi tre anni, diviso tre (per il '96, anni 93-95). Ove non siano disponibili tre anni, verranno utilizzati gli ultimi anni interi disponibili.
la media è "mobile": viene ricalcolata ogni anno, togliendo l'anno più lontano e inserendo l'ultimo anno, sempre in valori dell'anno di competenza.
Le percentuali 1, 3, 5% sono riferite al valore medio divisionale (lire costanti), sempre calcolato come media triennale.

nelle altre unità, sul risultato dell'intera divisione, a parità di unità di vendita*. Il premio sarà pertanto uguale per tutte le unità interessate.
Sono previsti tre livelli di risultato, cui sono collegare tre quote di premio, che maturano al conseguimento di un risultato pari a:

- risultato anno precedente, più 1%**
- risultato anno precedente, più 3%**
- risultato anno precedente, più 5%**

* Nota. In relazione ai processi già illustrati di dismissione e di acquisizione ed incremento delle unità, questo parametro viene calcolato a **parità di unità di vendita** della Divisione. In ciascun anno, si considereranno le unità che al 1.1 abbiano almeno un anno completo di attività. Il "valore dell'anno precedente" sarà dato dal calcolo relativo a dette unità. Vengono pertanto considerate le stesse unità, sia per il consuntivo che per l'anno precedente.
** Nota. Valore a lire costanti.

7. **I parametri : efficienza e qualità**.

Nelle singole unità di vendita si potrà concordare, scegliendo nell'ambito di un "paniere" di parametri di efficienza e qualità, il parametro più utile, in relazione alle effettive possibilità e necessità di miglioramento nell'unità stessa, nonché della disponibilità di dati anche per l'anno precedente. Ciò avverrà entro il 31 marzo dell'anno di riferimento, in un incontro tra Rappresentanze Sinodali e Direzione dell'unità di vendita.

I parametri saranno utilizzati:

– per la Div. Autostradale*, per il primo anno (1997) ed in via sperimentale, in 19 unità (una unità tipo grill per area), in 38 nel secondo e in tutti i grill nel terzo; eventuali casi particolari saranno valutati dalla Commissione di cui ai punti seguenti.

* Nota. Nella unità in cui il parametro non viene applicato, la quota di premio pari al 10% incrementa il premio di produttività per unità di vendita, i cui pesi diventano 16,66 per ciascun livello (tot. 50% anziché 40%).

– per la Div. Urbana*, nei casi in cui la produttività sia calcolata a livello di unità produttiva (cinque unità nel primo anno).

* Nota. nelle unità in cui il parametro non viene applicato, la quota di premio pari al 10% incrementa il premio di produttività per unità di vendita, i cui pesi diventano 13,33 per ciascun livello (tot. 40% anziché 30%).

Lo schema di riferimento prevede che il premio potrà essere suddiviso in due livelli di miglioramento rispetto all'anno precedente, in valori costanti.

La Commissione Tecnica, di cui alla parte "Modalità di funzionamento", definirà entro il mese di novembre '96 i parametri componenti il paniere di cui sopra*, valutandone rilevanza e misurabilità degli stessi, nonché le unità in cui effettuare la sperimentazione.
La Commissione Tecnica definirà altresì le modalità applicative della sperimentazione, nonché gli obiettivi di effettivo miglioramento relativi agli specifici parametri individuati.

* Nota. Sono già definiti alla data del presente accordo i parametri: differenze inventariali;

scontrino medio.

8. **Sede**

Per il personale di Sede il Premio sarà derivante dai risultati consuntivati dai diversi parametri, aziendali e delle due Divisioni, secondo lo schema che segue.

Redditività	Redditività Aziendale	20% come al punto 4
	Redditività Divisionale	media ponderata* delle percentuali di premio dei due parametri di redditività divisionale
Produttività	Produttività Divisionale	media ponderata* delle percentuali di premio dei due parametri di produttività complessiva divisionale**

* la ponderazione è calcolata sulla base del fatturato delle vendite principali delle due Divisioni.
** Il peso è considerato escludendo l'utilizzo dei parametri di efficienza: 50% per la Div. Autostradale, 40% per l'Urbana.

9. **Aspetti generali**

1. Tutti i dati vanno intesi a valore costante, da riportare ai valori dell'anno di competenza, secondo il metodo indicato in all. 2 . Si utilizza l'indice medio annuo Istat (prezzi al consumo famiglie operai e impiegati).

2. In ciascun anno, i valori assunti come base di riferimento **non potranno decrescere** rispetto al valore base dell'anno precedente.

3. I **costi indivisibili** - tra divisioni, tra unità - (all. 4) saranno suddivisi proporzionalmente al fatturato "vendite principali". In particolare, con tale metodo, la somma dei consuntivi di Risultato Operativo delle due Divisioni coinciderà con il Risultato Operativo aziendale di Bilancio.

4. I parametri relativi alla div. Urbana sono già predisposti per tener conto di possibili **acquisizioni/cessioni di unità produttive** che comportino anche significative variazioni di volume di affari.

Per quanto riguarda la div. Autostradale, incrementi o decrementi di unità in misura non rilevante- quali quelli che si sono verificati negli ultimi anni - non comporteranno alcuna revisione dei livelli di redditività.

Per ambedue le Divisioni, l'acquisizione di Aziende, l'acquisizione di nuove unità che modifichino sostanzialmente le dimensioni Aziendali, o la

cessione di parti significative di una Divisione, potranno comportare il riproporzionamento dei livelli di risultato, tenendo presenti i valori consuntivati e la loro incidenza sui livelli di risultato.
A tale fine, ciascuna delle parti potrà richiedere un incontro per le conseguenti valutazioni.

5. L'all. 3 riporta i valori di riferimento (consuntivi, medie) per l'anno '96. tali valori sono espressi a lire '95 ed andranno ricalcolati a fine anno per tener conto dell'inflazione '96.

10. **Importi del premio di Risultato**

Le percentuali di Premio indicate nel testo si applicheranno ai seguenti importi riferiti al 100% del premio:

1996 erogaz.1997	1997 erogaz. 1998	1998 erogaz. 1999	1999 erogaz. 2000
1.300.000	1.400.000	1.500.000	1.600.000

Dato il carattere di variabilità e di erogazione una tantum del Premio, gli importi erogati non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso il Tfr. Di conseguenza ad essi si applica il particolare regime fiscale e contributivo di cui alla legge 29.7.96 n. 402.

11. **Modalità di funzionamento.**

Per assicurare il miglior funzionamento del sistema concordato, viene istituita una **Commissione Tecnica** a livello nazionale con lo scopo di seguirne l'andamento nei diversi aspetti tecnici e l e possibili problematiche applicative*

* Per la parte sindacale la Commissione è composta da due rappresentanti per ciascuna Organizzazione stipulante il presente accordo (uno effettivo ed un supplente)

Nel corso dell'anno, di norma semestralmente, l'Azienda fornirà ai componenti la Commissione - insieme ai dati di periodo dei singoli parametri generali - i dati sui fattori e l e determinanti del risultato, nonché gli elementi per la valutazione dei risultati parziali e di quelli "a finire", in modo funzionale alla comprensione dell'andamento dei diversi parametri rilevanti. Prima di procedere all'erogazione del Premio, l'Azienda fornirà altresì tutti gli elementi utili e necessari alla consuntivazione del Premio, anche per le unità di vendita, il Bilancio con Relazione ed Allegati, nonché l'aggiornamento dell'all. 3 (i nuovi livelli di risultato) per il nuovo anno.

In tali incontri, potranno essere discussi altresì eventuali richieste di approfondimento o divergenze esistenti a livello di unità produttiva in merito alle

procedure di calcolo dei risultati e dei premi.

Il necessario impegno delle parti e l'approfondimento dei vari aspetti tecnici, economici ed organizzativi costituirà il presupposto per il funzionamento non conflittuale dell'intero sistema legato al Premio di Risultato, e l'ampliamento del contributo partecipativo del personale. Tale processo sarà altresì condotto nel rispetto delle esigenze di massima riservatezza dei dati aziendali.

Al termine del secondo anno di funzionamento, le parti si incontreranno per formulare valutazioni complessive in ordine alla capacità del Premio di Risultato di rappresentare/corrispondere ai miglioramenti conseguiti.

In particolare, anche a livello di **unità di vendita**, il buon funzionamento di un sistema di produttività implica un meccanismo di informazione sull'andamento ed i risultati via via conseguiti.

Allo scopo di favorire la partecipazione ed il coinvolgimento del personale all'andamento produttivo della propria unità, le parti definiranno in sede di Commissione tecnica subito dopo il presente accordo uno schema standard di informazioni che saranno fornite a tutte le singole unità produttive. Tale schema conterrà, in via di massima:

– consuntivi alla data (margine e ore lavorate), livello presuntivo di risultato alla data;
– disaggregazioni fondamentali del Margine: ricavi, costi, per tipo di vendita;
– alcuni andamenti significativi per comprendere le motivazioni del risultato: ad es., traffico e percorrenza media, utili a capire in che misura l'andamento risente di fattori esterni.

Tali momenti informativi avranno luogo di norma con cadenza quadrimestrale. Un incontro formale avrà comunque luogo dopo la fine dell'anno, per l'analisi del consuntivo e la comunicazione dei nuovi livelli per l'anno seguente.

12. **Modalità applicative per nuove unità di vendita**

Le unità di vendita che iniziano l'attività nel corso dell'anno non vengono considerate ai fini della consuntivazione dei parametri di Produttività. Conseguentemente, gli addetti non saranno interessati dal Premio relativo a detti parametri.

L'anno successivo è utilizzato soltanto quale anno di riferimento:

– per la Div. Autostradale, il consuntivo di tale anno costituirà la base di calcolo (in sostituzione della media) per il risultato dell'anno successivo; quest'ultimo costituirà il primo anno utile ai fini dell'incentivazione. La media di riferimento sarà costruita progressivamente, sommando via via i vari anni consuntivati;

– per la Div. Urbana, tale anno costituirà la base di calcolo per il risultato dell'anno successivo, Essendo il parametro di produttività divisionale a parità di punti di vendita, i consuntivi dei due anni della nuova unità entrano nel meccanismo complessivo di calcolo solo nel secondo dei due anni. In quest'ultimo anno, a consuntivo, gli addetti dell'unità saranno interessati dal Premio di produttività per la prima volta.

Ad esempio, valido per tutte le Divisioni.
Nuova unità in avvio al 6.1996
Produttività. Primo consuntivo utile 1998 (erogazione 1999)
Redditività. Primo consuntivo utile: 1996 (erog. 97, in rapporto ai mesi di attività).

Per le unità soggette a significative ristrutturazioni o trasformazioni, il personale già dipendente sarà collegato al parametro complessivo divisionale di produttività, fermo restando il collegamento con gli indicatori di redditività.

13. **Norme generali e regime delle erogazioni.**

L'erogazione dei premi spettanti avrà luogo in unica soluzione nell'anno successivo a quello a cui si riferisce la consuntivazione ed il calcolo del premio, dopo l'approvazione del bilancio della Società, entro il mese di maggio.

Avrà diritto al premio il personale con contratto a tempo indeterminato e con contratto di formazione lavoro in forza alla data dell'erogazione ed al 31.12 dell'anno cui si riferisce il premio (salvo quanto disposto al paragrafo "nuove unità")*.

* Nota. per il personale neoassunto e/o in aspettativa non retribuita né indennizzata, il premio sarà determinato in tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati in azienda. La frazione di mese viene considerata come mese intero, se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore.

Per i lavoratori che risolvono il rapporto di lavoro successivamente al 31. 12 per pensionamento, il premio sarà corrisposto, nella misura maturata, con le modalità di cui al primo comma.

Fermo restando quanto disposto al secondo comma, il premio sarà corrisposto nella misura del 50% al personale neoassunto per i primi sei mesi di servizio.

Il personale trasferito nel corso dell'anno avrà diritto al Premio di produttività, in proporzione al servizio prestato nei rispettivi locali. Il personale itinerante è collegato ai parametri divisionali per la produttività.

I premi di produttività relativi ai precedenti accordi aziendali Autogrill e Sirea sono assorbiti nel nuovo istituto "Premio di Risultato" ad eccezione dell'importo

annuo di lire settecentoventimila previsto dall'accordo Sirea 1.6.1988, nonché dell'importo di lire centodiecimila mensili previsto dall'art. 20 dell'accordo Autogrill del 12.12.88, che continueranno ad essere erogati con le modalità in atto.

ALLEGATO N. 1

REDDITTIVITA' AZIENDALE E DELLE DUE DIVISIONI

IL RISULTATO OPERATIVO E' DATO DALLA DIFFERENZA

TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE

VALORE DELLA PRODUZIONE :

RICAVI DI VENDITA:

* RICAVI PER VENDITE PRODOTTI FINITI E PER LA SOMMINISTRAZIONE
    (compreso vendite ad affiliati, a controllate/collegate estero e Italia)
* RICAVI PER PRESTAZIONI DI SERVIZIO
    (stampa biglietti di visita, affitto sale, custodia box auto)
* ONERI PER LA VENDITA (premi consumo ad affiliati, sconti e abbuoni, commissioni su vendite)

contributi promozionali da fornitori

proventi diversi.

*** plusvalenze per alienazione beni**
*** affitti attivi**
*** assorbimento fondo rischi**
*** compensi telefoni pubblici**
*** proventi gestione totocalcio e schede viacard**
*** proventi uso insegne e attrezzature da affiliati**
*** premi lotterie nazionali**
*** royalties da terzi**
*** indennizzi assicurativi e danni rimborsati da terzi**
*** recupero spese trasporto valori unità di vendita**
*** recupero canoni concessione e locazione**
*** recupero altri costi da terzi**
*** proventi recuperi da società controllate e collegate**

*** differenze positive fondi casse e versamenti bancari**

costi della produzione:

consumi di materie:

* CONSUMI DI MATERIE PRIME E PRODOTTI FINITI, DESTINATI ALLA VENDITA
* CONSUMI DI MATERIALI ACCESSORI ALLE SOMMINISTRAZIONI (piatti, bicchieri, posate in plastica, tovaglioli carta ecc.), COMBUSTIBILI, DIVISE DIPENDENTI, MATERIALI PER PULIZIA, MATERIALE PER USI DIVERSI (prevalentemente etichette magnetiche antitaccheggio).
*** acquisto materiali frangibili/infrangibili** (piatti, tazze, bicchieri, posate, ecc.)
MATERIALI DIVERSI DI VALORE INFERIORE A L. 50.000 (attrezzature, materiali per esposizione merci).
ALTRI MATERIALI (per pubblicità, pulizia, manutenzione, ecc.).
* ENERGIA ELETTRICA, ACQUA.

SERVIZI ESTERNI E CANONI DI CONCESSIONE:

*** Manutenzioni e riparazioni** (immobili, impianti, aree verdi, automezzi. ecc.)
*** trasporto prodotti alle unità di vendita e trasporti vari**
*** costi per stoccaggio merci**
*** costi per consulenze, legali e notarili, prestazioni professionali**
*** costi pr pubblicità/pubbliche relazioni/sponsorizzazioni**
*** costi per pulizia e disinfestazione**
*** assicurazioni, spese postali, telefoniche**
*** costi per formazione e addestramento**
*** rimborsi spese, prestazioni alberghiere e agenzie di viaggio**
*** altri costi** (servizi elettrocontabili, vigilanze, trasporto valori alle unità di vendita)
*** locazioni macchinari, attrezzature, automezzi**
*** canoni di concessione (royalties)**
*** canoni di locazione e spese accessorie**

costo del lavoro

*** salari e stipendi, oneri sociali e t.f.r.**
*** prestaz. sociali, trasferim. personale, sussidi occasionali**
*** accantonamenti al fondo rischi contenzioso dipendenti**

oneri diversi

*** imposte, tasse e licenze**
*** contributi associativi, costi societari, spese rappresentanza**
*** minusvalenze per alienazione beni**

*** differenze negative fondi casse e versamenti bancari**

<u>ammortamenti</u>

<u>altri stanziamenti rettificativi</u>
*** accantonamento al fondo svalutazione crediti**

<u>stanziamenti a fondi rischi e oneri</u>
*** accantonamenti al fondo ripristino/sostituz. beni di terzi**
*** accantonamenti per rischi diversi**

produttività = margine operativo/ore lavorate
composizione margine operativo:

+ vendite, effettuate dai punti di vendita, di:
∗ PRODOTTI FINITI
∗ GENERI MONOPOLIO
∗ GIORNALI E RIVISTE
∗ BIGLIETTI LOTTERIE
∗ PRODOTTI PER SOMMINISTRAZIONI

- costo merci/prodotti venduti composta da:
∗ costo del venduto
∗ costo scarti e rotture
∗ costo differenze inventariali
∗ costo materiali accessori alla vendita (tovaglioli carta, bicchieri, posate e piatti in plastica, ecc.)
∗ COSTO IMPORTAZIONE PRODOTTI ESTERI
∗ SPESE TRASPORTO/CONSEGNA A CLIENTI
∗ RICAVI PER CONTRIBUTI DA FORNITORI

+ PROVENTI DERIVANTI DA:
∗ TELEFONI PUBBLICI
∗ GESTIONE TOTOCALCIO (al netto costo schedine prestampate)
∗ stampa biglietti visita
∗ affitto sale
∗ servizio custodia box auto

COMPOSIZIONE ORE LAVORATE

Si considerano ore lavorate tutte le ore ordinarie e non, effettivamente prestate da tutti i dipendenti a libro matricola nel corso dell'anno.

Allegato 2. ***Esprimere i valori economici in termini costanti o reali.***

Questa modalità tecnica è necessaria per far sì che il miglioramento sia reale e non fittizio. La differenza di valore di una lira tra questo anno e quello di 4 o 5 anni fa è dell'ordine del 20% (pari cioè all'inflazione). Ciò è importante sia per la determinazione della media che per il "risultato dell'anno precedente".
Il calcolo si effettua considerando - per ogni valore economico - l'inflazione degli anni seguenti, fino a compreso quello del quale si deve calcolare il risultato ed il premio. Si utilizza a tal fine l'indice Istat di **inflazione media** dei prezzi al consumo (pari a 5.4, 4.2, 3.9, 5.4%, negli anni '92 -'95) o meglio l'indice annuale dei prezzi al consumo (105.4, 104.2, 103.9, 105.4).
Per esprimere in termini '95 un numero del '92, lo dobbiamo successivamente moltiplicare per l'indice dei prezzi al consumo di ciascun anno (non per la somma), In breve, per esprimere un dato '92 in lire '95 moltiplicheremo il dato per 1,141.
Questa tabella ci dà il calcolo necessario per ciascun anno:

Vb '91 x **1,203** Vr 1995
Vb '92 x **1.141** Vr 1995
Vb '93 x **1.095** Vr 1995
Vb '94 x **1054** Vr 1995

dove Vb è il valore base da cui partiamo, e Vr è lo stesso valore, in termini reali: per la precisione al 31.12.1995.
Pertanto, definiti tutti i numeri in modo omogeneo in termini '95, successivamente, **per calcolare i parametri economici del PdR relativo al 1996, occorrerà**:

∗ definire il consuntivo '96
∗ inserire il dato relativo all'inflazione del 1996, ai conteggi relativi agli anni precedenti (media o miglior risultato),
∗ confrontare i vari numeri rilevanti per premio.
Ugualmente negli anni seguenti.

ad esempio. Sia 76.23 il R.O. del '94. Per esprimerlo in termini '95 avremo:

76.23 x 1.054 = 80.346

Ancora: sia 3000 il Margine Operativo del 1992. Avremo:
3000 x 1.141 = 3423

Ad esempio. Il R.O. aziendale è pari a 80.5. Negli anni successivi - se ipotizziamo una inflazione 4, 3, 2 e 2 nei quattro anni 96-99 - il valore di riferimento del premio (con l'incremento previsto dell'1% annuo) sarà:

1996	1997	1998	1999
80.5x1.04 +1% =	**84.5x1.03 +1% =**	**87.9x1.02 +1% =**	**90.5x1.02 +1% =**

84.5	**87.9**	**90.5**	**93.2**

Allegato 3 - ***dati di riferimento per il Premio di Risultato 1996***

Tutti i dati sono espressi in valori 1995 e dovranno essere deflazionati a fine anno, per effettuare i calcoli necessari alla determinazione del Premio.

PARAMETRO	***VALORE DI RIFERIMENTO***
Redditività aziendale (anno 1995)	80.5 md
Redd. Div. Autostradale (1995)	76.4 “
“ “ I° livello, + 10%	84.04 “
“ “ I° livello, + 15%	87.86 “
“ “ I° livello, + 20%	91.68 “
Redd. Div. Urbana (anno 1995)	2.4 “
“ “ I° livello, + 1,2%	3.6 “
“ “ I° livello, + 2,4%	4,8 “
“ “ I° livello, + 3,5%	5,9 “
Produttività Div. Autostradale Margine/ore lavorate - media 4 anni (*)	70.500 lire
“ 1%	705 “
“ 3%	2115 “
“ 5%	3525 “
Produttività Div. urbana - indici della Divisione 1. Margine/ore lavorate - media 3 anni (**)	49.600 “
“ “ 1%	496 “
“ “ 3%	1488 “
“ “ 5%	2480 “
2. Margine/ore lavorate - anno 1995 (***)	50.050 “
“ +1%	500 “
“ +3%	1500 “
“ +5%	2500 “

(*) questo indice è utilizzato sia per le unità il cui premio di produttività è necessariamente calcolato sul valore divisionale complessivo, sia per definire i valori - 1,3,5% - per la produttività calcolata a livello di singole unità produttive.

(**) questo indice è calcolato solo per definire il valore dei tre livelli - 1, 3, 5% - per la produttività calcolata nelle singole unità produttive.

(***) questo indice - che costituisce il riferimento per il calcolo della produttività divisionale - andrà corretto, togliendo le unità considerate autonomamente, e calcolando l'indice a parità di unità 95-96.

DIV. AUTOSTRADALE

	1992	1993	1994	1995
Margine op.	530.773 ml	567.317 ml	601.893 ml	645.753 ml
ore lavorate	8701264	8749417	8946599	9159411
M.O./O.L.	61.000 lire	64.841 lire	67.276 lire	70.502 lire
M.O./O.L. a lire 1995	69.607 lire	71.007 lire	70.909 lire	70.502 lire

MEDIA 92-95 IN LIRE '95: 70.506

DIV. URBANA

	1993	1994	1995
Margine op.	89368 ml	101267 ml	107.480 ml
Ore lavorate	2016551	2125314	2147383
M.O./O.L.	44317 lire	47648 lire	50052 lire
M.O./O.L. a lire 1995	48532 lire	50221 lire	50052 lire

MEDIA 92-95 IN LIRE '95: 49.602

Allegato 4

REDDITIVITA' DIVISIONI AUTOSTRADALE E URBANA

COSTI COMUNI

RIPARTITI TRA LE DUE DIVISIONI IN BASE ALLE VENDITE PRINCIPALI

i costi comuni alle due divisioni Si riferiscono a una parte dei costi della struttura centrale (direzione amministrativa, direzione del personale, sistemi informativi, direzione sviluppo, legale/societario, ispettorato, acquisti) e della struttura zonale (logistica), e sono composti da:

. retribuzioni

- ammortamenti

- locazioni uffici, energia elettrica, postali e telefoniche,
pulizia, vigilanza, manutenzione, cancelleria e stampati

- formazione personale

- sistemi informativi

- legali, notarili, assicurazioni, compensi sociali.

QUESTI COSTI "COMUNI" HANNO UN PESO DI CIRCA IL 4% SUL TOTALE DEI "COSTI DELLA PRODUZIONE"

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 1999.