IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER I DIPENDENTI DELLE SOCIETA'

Bricocenter Italia S.r.l.
Leroy Merlin Italia S.r.l.
Società Italiana Bricolage S.p.A.

Il giorno 12 maggio 2009 in Roma

tra

Bricocenter Italia S.r.l.

Leroy Merlin Italia S.r.l.

Società Italiana Bricolage S.p.A.

rappresentate da

Fabrizio Leopardi, Cristian Marinelli, Alessandra Biandrino, Roberto Radice

e

la FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Marinella Meschieri e dal Funzionario Nazionale Elisa Camellini

la FISASCAT-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Giovanni Pirulli

la UILTUCS-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Marco Marroni

assistiti dalle RSA/RSU dei punti di vendita, dal coordinamento nazionale e dalle strutture territoriali, si è stipulata la presente ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti delle suddette Società.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle parti stipulanti.

AMBITO DI APPLICAZIONE E CONDIZIONI NORMATIVE

Art. 1 - VALIDITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo trova applicazione nelle sedi delle seguenti società:
- Società Italiana Bricolage S.p.A. (di seguito anche "SIB");
- Bricocenter Italia S.r.l. (di seguito anche "BCI") e Leroy Merlin Italia S.r.l. (di seguito anche "LMI"), nonché nei punti vendita presenti e futuri gestiti da BCI e LMI con le modalità e le tempistiche indicate nel presente accordo.

Con riferimento all'Accordo del 6 luglio 1998, siglato in occasione della costituzione di SIB, si richiama qui la definizione di *format* di punto vendita proprio delle Società BCI e LMI:

" *omissis*

- piccole e medie superfici (orientativamente fino a 4500 mq.), con un assortimento prodotti orientato al *bricolage* "leggero" per la manutenzione della casa e del giardino, e una prevalenza dell'offerta legata al libero servizio (Bricocenter);
- grandi superfici (orientativamente superiori a 4500 mq.), con un'offerta di prodotti ampia e profonda, dedicata anche a clienti molto esperti e semi-professionisti, per rispondere a bisogni relativi alla costruzione e decorazione della casa e del giardino, con una forte componente di vendita assistita e servizi complementari (Leroy Merlin).

omissis ".

Nel caso di società di nuova costituzione, che siano controllate da SIB S.p.A., che esercitino le stesse attività commerciali e con i medesimi format, la Società si impegna a realizzare condizioni normative ed economiche complessivamente 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 da SIB S.p.A. e che esercitino le stesse attività commerciali e con i medesimi format, sarà attivato un confronto volto a definire i trattamenti economici e normativi dei lavoratori al fine di realizzare, previa verifica delle compatibilità globali, condizioni economiche e normative complessivamente omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo.

Per società controllate di cui ai precedenti commi, devono intendersi quelle società direttamente amministrate e controllate in misura maggioritaria (superiore al 50%) da SIB S.p.A.

Le parti convengono che, con riferimento alle Società Leroy Merlin Italia S.r.l. e Società Italiana Bricolage S.p.A., il presente Contratto Integrativo Aziendale sostituisce integralmente ed assorbe ad ogni effetto quanto previsto dal previgente Contratto Integrativo Aziendale "SIB " del 21 gennaio 2003, ratificato il 18 luglio 2003.

Le parti convengono inoltre che, con riferimento alla Società Bricocenter Italia S.r.l., il presente Contratto Integrativo Aziendale sostituisce integralmente ed assorbe ad ogni effetto quanto previsto dal precedente Contratto Integrativo Aziendale "SIB " del 21 gennaio 2003, ratificato del 18 luglio 2003, fatte salve le condizioni derivanti dalla contrattazione integrativa aziendale per gli istituti non modificati o regolati dal presente accordo.

Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono di mantenere un sistema di relazioni sindacali basato su diritti di informazione e confronto articolato su due livelli (società, e unità produttiva / territorio), finalizzato a realizzare un assetto di relazioni sindacali unitario ma articolato per specifiche tematiche a livello di singola unità.

In particolare, anche alla luce dei processi di sviluppo, trasformazione e innovazione, le parti si impegnano a valorizzare la sede del confronto decentrato per la gestione e la contrattazione delle materie di competenza di tale ambito.

In coerenza a quanto sopra si conviene di riaffermare il carattere preventivo dell'informazione e la sua finalizzazione al confronto e alla definizione di intese tra le parti ai livelli di competenza e per le materie previste.

A livello di Società l'informazione avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali, e avverrà una volta l'anno o a seguito di richiesta di una delle parti.

Diritto di informazione e confronto a livello di società

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

- bilancio economico;
- andamento economico;
- strategie generali e politiche commerciali;
- sviluppo e investimenti;
- politica occupazionale;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
- struttura degli assetti societari;
- innovazioni tecnologiche;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- azioni positive;
- ambiente e salute;
- funzionamento dei meccanismi di salario variabile previsti nel presente contratto con fornitura da parte dell'azienda dei dati assoluti e percentuali, trimestrali e annuali, utili per la determinazione del Premio nei singoli punti vendita in occasione di un apposito incontro da svolgersi, di norma, entro il mese di maggio. A tal fine viene confermato il mantenimento dell'attuale apposito osservatorio.

Diritto di informazione e confronto a livello di unità e/o territorio

Compete a tale livello – pur nel rispetto della non duplicità dei livelli – l'informazione ed il conseguente confronto, anche al fine di realizzare intese, con le RSA/RSU, con l'assistenza territoriale di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, sulle seguenti tematiche:

- 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;
- andamento dei parametri definiti per il funzionamento del meccanismo di salario variabile contratto con fornitura da parte dell'azienda dei dati assoluti e percentuali, trimestrali e annuali, utili per la determinazione del Premio.

Diritto di informazione e confronto a livello regionale

Compete a tale livello l'informazione e il conseguente confronto su quanto previsto dal presente accordo sulle materie in tema di mercato del lavoro, anche in relazione al processo istituzionale di decentramento e di conferimento alle Regioni e agli enti locali delle relative funzioni e compiti.

Inoltre, potrà essere attivato il confronto a tale livello a fronte di significative iniziative di sviluppo o di processi di disinvestimento comportanti rilevanti impatti occupazionali.

Comité d'Information et de Dialogue International (C.I.D.I.)

Verificato che BCI e LMI, in qualità di Business Unit del Groupe Adeo, sono coinvolte nell'attualmente vigente organismo denominato C.I.D.I., avente come finalità il dialogo con le parti sociali a livello internazionale, le Direzioni di Bricocenter Italia S.r.l. e di Leroy Merlin Italia S.r.l. si impegnano a rispettare le disposizioni definite in sede di regolamentazione del C.I.D.I. nonché le successive modificazioni.

Art. 3 - 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 per Bricocenter Italia S.r.l. da precedenti contratti integrativi aziendali, il limite massimo di dodici ore annue di assemblea previsto dal CCNL viene elevato a quindici ore annue.

Lo svolgimento delle ore di assemblea, dovrà avvenire nel rigoroso rispetto dell'art. 30 del vigente CCNL e della prassi vigente, ovverosia 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'istituito 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 per Bricocenter Italia S.r.l. da precedenti contratti integrativi aziendali e accordi connessi, i permessi retribuiti previsti per i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300, alle lettere b) e c) dell'art. 22 e all'art. 23 del vigente CCNL e vengono elevati alle misure di seguito indicate:

- a due ore complessive all'anno per ciascun dipendente nelle unità di cui alla lettera a) dell' art. 23 del vigente CCNL;
- a 14 ore complessive mensili nelle unità di cui alle lettere b) e c) dell' art. 23 del vigente CCNL.

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

Art. 4 - FRANCHISING

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

Art. 5 - MERCHANDISING

La società si impegna 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. 81/2008.

Art. 6 - APPALTI

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

- 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, nonché che diano applicazione a contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative.
- 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. 7 - MALATTIA E RICOVERO OSPEDALIERO

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 vigente CCNL, e di quanto già previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali e accordi connessi con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione, 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 la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera del ricovero ospedaliero sia corrisposta dall'INPS in misura ridotta, SIB integrerà 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. 8 - INFORTUNIO SUL LAVORO

L'azienda provvederà ad integrare l'indennità corrisposta dall' INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2 e 3 dell'art. 170, secondo comma, vigente CCNL, sono portate al 100% rispetto a quanto previsto al quinto comma dello stesso articolo.

Art. 9 - ANTICIPAZIONE T.F.R.

Ai dipendenti sarà riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, 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. 10 - PERMESSO NASCITA FIGLIO

In occasione della nascita e/o dell'adozione di un figlio, il lavoratore ha diritto a due giorni di permesso retribuito da utilizzarsi entro e non oltre quindici giorni dall'ingresso in famiglia.

Art. 11 – PERMESSI PER ASSISTENZA BAMBINO

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 179 del vigente CCNL, le parti convengono che in caso di assenza dal lavoro per malattia del bambino entro l'ottavo anno di vita, il genitore, per la copertura economica dell'assenza, possa attingere dal monte ore di permessi retribuiti già maturati al momento della richiesta, con un tetto annuo massimo di ore fruibili di 40 ore.

Art. 12 – PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Le parti convengono che ai lavoratori affetti da una delle patologie previste dall'art. 2. comma 1, lett. D del Decreto Ministeriale 278/2000 venga riconosciuta la possibilità di usufruire ogni anno di 6 ore di permesso retribuito per l'espletamento di visite mediche. Tali permessi non sono cumulabili nel corso degli anni e non danno diritto ad alcun compenso sostitutivo se non utilizzati. Per i lavoratori a tempo parziale vale quanto previsto dall'art. 73 del vigente CCNL.

La richiesta del permesso retribuito sopra indicato va comunicata all'azienda di norma 15 giorni prima della sua fruizione. Effettuata la visita, il lavoratore produrrà dichiarazione medica attestante l'avvenimento della stessa.

Art. 13 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

In presenza di gravi e comprovati motivi potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore ad un mese e non superiore a sei mesi.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione , di tutti gli istituti contrattuali di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Art. 14 - 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 dipendente nel corso dell'anno. Nelle unità produttive che occupano più di 50 dipendenti potrà usufruire della trasformazione a tempo parziale non più di una persona per settore.

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. 15 - 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 compresi contratti di inserimento e apprendistato.

Art. 16 - SCONTI AI DIPENDENTI

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato o di inserimento hanno diritto ad uno sconto sugli acquisti nei negozi diretti Bricocenter e Leroy Merlin pari al 10 % su tutta la merceologia in vendita.

Lo sconto è fruibile esclusivamente tramite pagamento degli acquisti effettuati direttamente dal lavoratore dipendente o dal proprio coniuge o convivente (la cui stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica) che avvengano nel rispetto dei criteri individuati dalla società e che potranno prevedere l'obbligo di utilizzo di strumenti di pagamento (per esempio carta di credito aziendale/divisionale) 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.

La Società predisporrà e 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.

Art. 17 – FESTIVITA' EX ART. 136 CCNL CADENTE NEL GIORNO DI RIPOSO "MOBILE"

Fermo restando quanto previsto dall'art. 136 del vigente CCNL in materia di festività, di cui si riconferma integralmente il contenuto, le parti concordano che nell'ipotesi in cui l'orario di lavoro programmato per il personale a tempo pieno, considerando un arco temporale minimo di un mese, contenga:

- un giorno di riposo che non sia fisso (a mero titolo esemplificativo: tutti i mercoledì di almeno quattro settimane di programmazione)
- o un giorno di riposo che non sia fissato con una logica ripetitiva (a mero titolo esemplificativo: 1° settimana il mercoledì, 2° settimana il martedì, 3° settimana il mercoledì, 4° settimana il martedì di almeno quattro settimane di programmazione),

in caso di coincidenza di tale riposo settimanale "mobile", pertanto del riposo non predeterminato in giorno fisso della settimana o fissato con logica ripetitiva, con una delle festività ex art. 136 vigente CCNL si darà luogo alla riprogrammazione del riposo stesso.

Nel caso di impossibilità di riprogrammazione del riposo per esigenze organizzative, al lavoratore in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari ad 1/26 della retribuzione mensile ex art. 136 comma 6 del vigente CCNL a titolo di festività.

Art. 18 – PROGRAMMAZIONE ORARIO

Le tabelle relative all'orario di lavoro verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro, in modo tale da garantire la visualizzazione dei turni per almeno:
- le due settimane successive in Bricocenter Italia S.r.l.
- le quattro settimane successive in Leroy Merlin S.r.l..

Eventuali variazioni, imputabili ad impreviste diminuzioni dell'organico di negozio e/o ad aventi eccezionali, verranno comunicate ai diretti interessati tempestivamente.

Art. 19 - PAUSE

I lavoratori hanno la possibilità di usufruire di una pausa compresa nell'orario di lavoro ma gestita in maniera tale che sia compatibile con le necessità tecnico-organizzative del reparto/negozio e che parimenti tenga conto dei flussi di clientela. Tale pausa può essere effettuata secondo lo schema seguente:

- 10 minuti al giorno totali di pausa per tutti i lavoratori che abbiano l'orario giornaliero inferiore alle 5 ore
- 20 minuti al giorno totali di pausa per tutti i lavoratori che abbiano l'orario giornaliero superiore alle 5 ore

Le pause sopraindicate sono riferite esclusivamente alla giornata di godimento, non sono cumulabili nel corso della settimana/mese/anno e non danno diritto ad indennità sostitutive.
Tutte le pause sopra indicate saranno oggetto di timbratura non appena il sistema di rilevazione presenze sarà in tal senso attivato.

Art. 20 - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

L'Azienda sottolinea che per rispondere ai bisogni e alle richieste dei clienti che scelgono in maniera crescente la giornata della domenica per i loro acquisti, al fine di dare un servizio all'altezza delle loro aspettative in un quadro di debolezza di consumi e di forte competizione sul mercato, i negozi utilizzeranno tutte le possibilità di apertura domenicale, concesse dalle pubbliche amministrazioni nazionali, regionali e locali.

E' desiderio condiviso dall'Azienda e dalle OOSS che l'organizzazione del lavoro domenicale sia realizzata per andare incontro sia alle esigenze dei clienti che a quelle dei collaboratori.

L'azienda, ad ogni inizio anno e/o al momento del ricevimento delle informazioni dagli enti preposti sul calendario delle aperture domenicali, raccoglie la disponibilità di ogni collaboratore a lavorare nelle domeniche di apertura previste dal calendario locale, in funzione del presidio necessario per ogni singola domenica per offrire un servizio adeguato al cliente. Ciò al fine di organizzare le turnazioni domenicali dei lavoratori secondo un principio di equa rotazione e ripartizione di questo carico di lavoro all'interno di ogni squadra del negozio. Inoltre dovranno essere analogamente equilibrate le presenze dei lavoratori sia in occasione delle domeniche natalizie che delle altre domeniche dell'anno. Tale programmazione annuale verrà monitorata semestralmente.

Qualora le disponibilità fornite dai lavoratori in ordine alle esigenze di copertura dei presidi domenicali necessari fossero insufficienti, le parti si confronteranno per trovare le soluzioni più idonee.

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 tutti i negozi BCI e LMI dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, di inserimento e di apprendistato 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 tutti i negozi BCI e LMI 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 caso 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 extranatalizio, festivo o domenicale

Per le domeniche e festività di apertura al pubblico non comprese nel periodo natalizio, fermo restando quanto previsto dall'art. 136 del vigente CCNL, la maggiorazione della retribuzione oraria per le prestazioni lavorative straordinarie dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, di inserimento e di apprendistato, è definita in relazione al numero di giornate lavorative effettivamente prestate dal singolo lavoratore nel corso dell'anno (7 gennaio – penultima domenica di novembre) secondo i criteri seguenti:

- dalla 1a alla 12a giornata lavorata: 50 %

- dalla 13a alla 30a giornata lavorata: 60%

- dalla 31a giornata lavorata in poi: 85%

Tali trattamenti 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.

I lavoratori possono richiedere all'Azienda di recuperare ore lavorate in orario straordinario domenicale col pagamento della sola maggiorazione spettante (50% o 60% o 85%) in funzione dello scaglione all'interno del quale ricade ogni relativa domenica. L'Azienda si riserva di poter accordare o meno la possibilità del recupero in base alla compatibilità economica/organizzativa/gestionale di tale richiesta. In caso positivo, il recupero andrà effettuato nelle 2 settimane successive alla relativa domenica.

Parimenti l'Azienda può richiedere ai lavoratori il recupero delle ore lavorate in straordinario domenicale col pagamento della sola maggiorazione spettante (50% o 60% o 85%) in funzione dello scaglione all'interno del quale ricade ogni relativa domenica. In caso di disponibilità del lavoratore al recupero, il recupero stesso andrà effettuato nelle 2 settimane successive alla relativa domenica.

Art. 21 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che, in coerenza con quanto definito nel capitolo “Relazioni sindacali”, il confronto per realizzare intese sull’organizzazione del lavoro , avverrà a livello di singola unità produttiva con le RSA/RSU, con l’assistenza delle OOSS territoriali di Filcams-Cgil,Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Tale confronto, su richiesta di una delle parti, potrà vertere su temi quali l’organizzazione del lavoro, composizione degli organici, orario di lavoro e turni, ivi comprese le problematiche inerenti al lavoro domenicale ecc. , e inoltre avverrà anche in occasione delle nuove aperture di nuovi punti vendita.

Le stesse parti convengono e s’impegnano ad esaurire il confronto entro 30 giorni di calendario dal primo incontro avente per oggetto una delle materie sopra indicate. Trascorso infruttuosamente tale termine, le parti convengono sulla possibilità di agire liberamente nel rispetto dei reciproci ruoli.

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.

Le parti si danno atto che resta in vigore quanto già definito in accordi precedenti a livello di singola unità su tutti i temi relativi all’organizzazione del lavoro.

Le parti concordano di estendere a 12 mesi il periodo previsto dall’art. 4, comma 3 del Dl.Lgs. 66/2003, ai soli fini dell’obbligo di comunicazione agli enti competenti.

Art. 22 – CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

In applicazione di quanto previsto nel vigente CCNL, che resta integralmente valido con le integrazioni contenute nel presente articolo, è possibile apporre clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ed elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, con specifico patto scritto contenuto nei contratti a tempo parziale.

Le parti concordano di elevare l'indennità annuale prevista dal vigente CCNL in relazione alle clausole flessibili a 150 euro lordi annue, indennità erogata in quote mensili di 12,5 euro lordi comprensiva di ogni istituto contrattuale o legale differito e non utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le parti concordano che le ore di lavoro in aumento, pianificate e gestite espressamente a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%+5%, comprensiva di ogni altra maggiorazione e di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il TFR, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 del vigente CCNL. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art.115 del CCNL, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Il collaboratore potrà chiedere la sospensione dell'applicazione delle clausole elastiche e/o flessibili, dando preavviso di una settimana, nei casi in cui sopravvengano gravi e comprovati motivi, unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie, ossia quelle previste dal D.M. 21/07/2000 n.278, o portatori di handicap così come riconosciuto dalla L. n. 104/1992;
b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata
c) precedente trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D.Lgs n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
d) accudire figli fino al compimento di 3 anni
e) studio e frequenza di corsi scolastici, di corsi universitari e post-universitari, inseriti nel normale ordinamento scolastico e riconosciuti dalla legge.

I collaboratori che sottoscrivono le clausole flessibili e/o elastiche possono chiederne la revoca, ossia denunciare il patto sottoscritto. Tale revoca, ossia denuncia del patto, potrà avvenire quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e con un preavviso di almeno un mese.

L'Azienda può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Decorsi almeno due anni dalla stipulazione del patto, in caso di denuncia dello stesso l'Azienda potrà concordare col lavoratore un'articolazione della prestazione lavorativa anche differente da quella originaria, qualora fossero mutate considerevolmente le condizioni tecnico-organizzative dell'attività.

PARTE ECONOMICA BRICOCENTER ITALIA S.r.l.

Art. 23 - PREMIO AZIENDALE BRICOCENTER ITALIA S.r.l.

La voce retributiva denominata “premio aziendale” nella contrattazione della Divisione Bricocenter, come da accordo S.I.B. S.p.A. del 7/98, sarà riconfermata ai dipendenti già in forza con contratto a tempo indeterminato nelle unità di vendita in cui risulta applicato alla data di stipulazione del presente accordo con le modalità attualmente in atto.

Nelle medesime unità, a tutto il personale assunto successivamente all’entrata in vigore del presente A.I.A. con contratto a tempo indeterminato, il premio aziendale, sarà corrisposto dopo 36 mesi dalla data di assunzione in misura del 20% e dopo 48 mesi dalla data di assunzione in misura del 100%.

Per le nuove aperture esclusivamente dei negozi Bricocenter, entro il trentaseiesimo mese dalla data di apertura, le Parti definiranno la tempistica relativa all’anzianità di servizio utile alla maturazione del premio aziendale per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

A livello decentrato non si potrà, in ogni caso, prevedere che l’applicazione del premio aziendale decorra antecedentemente ad un periodo minimo di 48 mesi di anzianità dalla data di assunzione.

L’anzianità maturata con contratto di apprendistato, contratto di inserimento e contratto a termine sarà utile, in caso di trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, per il conseguimento delle anzianità di cui al presente articolo.

PREMIO MARGINE NETTO LEROY MERLIN ITALIA S.r.l.

Art. 24 - PREMIO MARGINE NETTO LEROY MERLIN ITALIA S.r.l.

Viene confermata, oltre al Premio di Progresso, la formula di premio variabile per i dipendenti Leroy Merlin, correlata alla redditività di Leroy Merlin Italia S.r.l.; questo elemento retributivo variabile, denominato PREMIO MARGINE NETTO, è legato alla misurazione del MARGINE NETTO risultante dalla chiusura del conto economico Leroy Merlin dell'anno di riferimento per il calcolo, con liquidazione nel mese di marzo dell'anno successivo.

Caratteristiche principali di questo premio sono il suo calcolo annuale sull'insieme della Società e la sua distribuzione una volta all'anno in parti uguali a tutti i dipendenti.

Nel seguito, la definizione del Premio e il suo funzionamento.

Definizione e calcolo del montante da distribuire

L'importo di Premio Margine Netto erogato individualmente è calcolato come segue:

una percentuale del MARGINE NETTO Leroy Merlin sarà diviso per il numero dei beneficiari equivalenti full-time dell'anno di riferimento, e liquidato in base al limite individuale annuo lordo sotto riportato, vale a dire:

$$\text{Premio Margine Netto} = \frac{\text{Margine Netto 20XX}}{\text{Beneficiari equivalenti full-time}} \times \%\ \text{di riferimento}$$

Limiti individuali massimi

ANNO DI MATURAZIONE	ANNO DI EROGAZIONE	LIMITE INDIVIDUALE ANNUO LORDO	PERCENTUALE MARGINE NETTO di riferimento
2009	2010	600 €	0,40 %
2010	2011	700 €	0,50%
2011 e seguenti	2012 e seguenti	750 €	0,55 %

Le parti concordano che nel caso in cui il Margine Netto Leroy Merlin Italia S.r.l. dovesse subire riduzioni significative e scendere sotto la soglia del 38 % del Fatturato senza IVA, sarà attivata una procedura di consultazione sindacale per addivenire a conseguente determinazione.

Definizioni

MARGINE NETTO: così come definito nella scheda tecnica n° 2 del presente Accordo (Conto Economico Leroy Merlin – pag. 30).

BENEFICIARI: i dipendenti Leroy Merlin Italia S.r.l. che non beneficiano dell'elemento salariale fisso definito all'articolo 18 del presente accordo, che abbiano maturato un'anzianità aziendale minima di 6 mesi al 31/12 dell'anno di riferimento.

CRITERI DI MATURAZIONE: il Premio Margine Netto spetta esclusivamente ai dipendenti beneficiari in servizio nel mese di erogazione.
La quota teorica di Premio (dipendente a tempo pieno assunto prima dell'1/1 dell'anno di riferimento) verrà riproporzionata in base all'orario contrattuale individuale e all'anzianità aziendale per gli assunti in corso d'anno.

LIQUIDAZIONE: con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento per il calcolo.

Il Premio Margine Netto origina dalla condivisione di una parte dei risultati aziendali: è quindi distinto e di natura diversa dalla retribuzione di ognuno, in coerenza con quanto previsto dal protocollo del 23.07.1993. Le somme erogate a titolo di Premio Margine Netto, da considerarsi al lordo delle trattenute di legge, sono quindi escluse dal calcolo del trattamento di fine rapporto, non rientrano nel computo delle retribuzioni di fatto di cui all'art. 108 del CCNL, sono escluse da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale (erogazione come *una tantum*).

PREMIO DI PROGRESSO
BRICOCENTER ITALIA S.r.l.
e
LEROY MERLIN ITALIA S.r.l.

- Articoli Premio di Progresso
- Schede tecniche Premio di Progresso

PREMESSA

Nell'ambito dello sviluppo e rafforzamento delle proprie politiche sociali, delle politiche di miglioramento continuo della qualità del servizio al cliente, del coinvolgimento e responsabilizzazione di tutti i dipendenti Bricocenter Italia S.r.l. e Leroy Merlin Italia S.r.l. intendono continuare nella costruzione ed evoluzione dei meccanismi di condivisione dei risultati con i propri collaboratori, di cui il Premio di Progresso è elemento centrale.

In coerenza con questi principi, evolve quindi il Premio di Progresso, elemento essenziale della politica di partecipazione che l'azienda intende attuare.

Questo strumento ha un duplice obiettivo:

⇒ distribuire all'insieme dei dipendenti di seguito individuati, un premio variabile in funzione dei risultati e/o del progresso dei risultati aziendali
⇒ rinforzare le condizioni favorevoli alla partecipazione dei dipendenti alla vita economica dell'azienda e ai suoi risultati.

Tali presupposti sono coerenti con i principi che presiedono, anche all'interno della legislazione italiana, alla regolamentazione della retribuzione variabile collegata ai risultati dell'azienda.

CAPITOLO 1 - QUADRO GIURIDICO

Art. 25 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

A) Gli articoli e le schede tecniche allegate (parte integrante di questo documento), definiscono i principi e le modalità della partecipazione collettiva ai risultati dei dipendenti assunti Bricocenter Italia S.r.l. e Leroy Merlin Italia S.r.l. così come definite nell'accordo sindacale del 6/7/98.
B) Tutti i nuovi punti vendita aperti con le due insegne beneficeranno del Premio qui descritto e regolamentato (secondo le specifiche modalità previste per le unità di nuova apertura e le differenziazioni previste per le due Società).

Art. 26 - RIFERIMENTI NORMATIVI

I sistemi di salario variabile di Bricocenter Italia S.r.l. e Leroy Merlin Italia S.r.l. definiti con il presente accordo sono regolamentati in coerenza con gli orientamenti delle parti sociali in materia, contenuti nel Protocollo del 23.7.93 e richiamati dal vigente CCNL, e non sono 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.

CAPITOLO 2 - PRINCIPI GENERALI

Art. 27 - CARATTERISTICHE DEL PREMIO DI PROGRESSO

a) Il tasso percentuale di Premio di Progresso è calcolato per ogni singolo punto vendita. Per tutti i collaboratori di uno stesso punto vendita viene applicato lo stesso tasso, calcolato secondo le modalità previste dal presente documento.
b) L'ammontare del premio 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, il premio è nullo.
c) Avendo il Premio di Progresso origine dalla condivisione di una parte dei risultati economici aziendali e dal loro miglioramento, è distinto e di natura diversa rispetto alla retribuzione di ognuno.
   Le somme erogate a titolo di Premio di Progresso, da considerarsi al lordo delle trattenute di legge, sono escluse dal calcolo del trattamento di fine rapporto, non rientrano nel computo delle retribuzioni di fatto di cui all'art. 108 del CCNL, sono escluse da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale (erogazione come *una tantum*).

Art. 28 - RIPARTIZIONE DEL PREMIO

La distribuzione del Premio avverrà in funzione del tasso percentuale calcolato per ogni unità da applicare alla retribuzione nominale di ogni collaboratore (vedi schede tecniche).

Art. 29 - PERIODICITA' E SCADENZE DI VERSAMENTO DEL PREMIO

Il Premio complessivo di ogni esercizio sarà calcolato ed erogato trimestralmente e alle altre due scadenze indicate, come *una tantum*, secondo il calendario illustrato nella tabella seguente.

DEFINIZIONE	MESE DI CALCOLO	MESE DI EROGAZIONE
1° trimestre: gennaio – febbraio – marzo	Aprile	Maggio
2° trimestre: aprile – maggio – giugno	Luglio	Agosto
3° trimestre: luglio – agosto – settembre	Ottobre	Novembre
4° trimestre: ottobre – novembre – dicembre	Gennaio	Febbraio
Premio di Progresso 13° e 14°	Febbraio	Marzo
Regolarizzazione annuale Margine - Spese Influenzabili	Marzo	Aprile

Per "esercizio" di Premio si intende il periodo annuale intercorrente tra il 1° gennaio al 31 dicembre.

CAPITOLO 3 - MECCANISMO DI CALCOLO DEL TASSO DI PREMIO

Art. 30 - ORIGINE DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

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

Art. 31 - DETERMINAZIONE DEL TASSO DI PREMIO DEI PUNTI VENDITA NON IN APERTURA (Vedere scheda tecnica n. 1)

L'importo da liquidare è ottenuto tenendo conto di tre elementi:

- del progresso in euro costanti della Cifra d'Affari IVA esclusa;
- dell'evoluzione del Margine meno Spese Influenzabili in euro costanti;
- del Risultato di Prosperità dell'anno trascorso.

Il primo elemento misura il progresso (in euro costanti e in percentuale) della Cifra d'Affari del trimestre rispetto a quella dello stesso trimestre dell'anno; il 30% di tale progressione viene definito P1% (vedere scheda tecnica n.1).

Il secondo parametro, rapportato al livello di Spese del Personale del trimestre, misura e premia il miglioramento del Margine meno Spese Influenzabili realizzato in confronto allo stesso trimestre dell'anno precedente; il 20% di tale miglioramento dà un secondo tasso: P2% (vedere schede tecniche n.1 e n.3).

Un terzo tasso, calcolato annualmente, misura e premia il livello di risultato raggiunto nell'esercizio precedente, rapportandolo alle Spese del Personale dell'anno precedente; il 10% di questo rapporto è il P3% (vedere scheda tecnica n.1 e n.4).

Il tasso di premio del punto vendita è la somma algebrica di P1%, P2% e P3%

$$P\% = \pm P1\% \pm P2\% \pm P3\%$$

con le specificità illustrate nel seguito e nelle schede tecniche allegate;in particolare,se P1>0 ma P2< 0,allora

$$P\% = \pm\ P2\% \pm P3\%$$

Art. 32 - TASSO DI PREMIO DEI PUNTI VENDITA IN APERTURA
(Vedere scheda tecnica n. 6)

Un punto vendita viene definito "IN APERTURA" sino al compimento del 15° (quindicesimo) mese COMPLETO di attività.

Il punto vendita in apertura necessita di un meccanismo diverso di calcolo perché non ha storia alle spalle con cui confrontarsi, e non può quindi calcolare l'evoluzione dei parametri rispetto all'esercizio precedente.

Per gli aventi diritto (vedi art. 33 e art. 35???), durante il periodo dell'allestimento del nuovo punto vendita, e sino alla partenza del meccanismo di premio "punti vendita in apertura", verrà applicato il meccanismo di premio dei Servizi Interni.

Il periodo di allestimento inizia ufficialmente con la compilazione del cosiddetto "Conto Economico d'Apertura" (6 mesi prima della data di apertura prevista per Leroy Merlin e 3 mesi prima per Bricocenter), e termina alla fine del mese precedente a un mese pieno di apertura.

Art. 33 - DETERMINAZIONE DEL TASSO DI PREMIO DEI SERVIZI INTERNI DELLE SOCIETA' E DELLE DIREZIONI REGIONALI LEROY MERLIN E BRICOCENTER
(Vedere scheda tecnica n. 1)

Art. 34 - PREMIO DI PROGRESSO 13a E 14a MENSILITA'
(Vedere scheda tecnica n. 5)

Art. 35 - REGOLARIZZAZIONE ANNUALE DEL MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI
(Vedere scheda tecnica n. 6)

Concluso l'esercizio fiscale, a seguito delle operazioni d'inventario fisico e contabile, le compensazioni e i conguagli contabili danno luogo ad un calcolo di premio distinto, frutto dell'eventuale differenza di progresso calcolato sul "cumulo 12 mesi" rispetto al "cumulo 13 mesi", originata dalle voci di conto economico che durante l'anno funzionano per accantonamento. Il meccanismo, calcolato per ogni sede operativa, è illustrato nella scheda tecnica n. 5.

Art. 36 - VALORE MASSIMO DI DEL TASSO P%

Il valore massimo del tasso calcolato per ogni trimestre non può essere superiore al 25% sia per Leroy Merlin Italia S.r.l. che per Bricocenter Italia S.r.l.. Per la gestione dell'eventuale eccedenza rispetto al tetto vedere l'articolo 32.

Art. 37 - CASO DI RISULTATO NEGATIVO DI P% O DELLE SUE COMPONENTI P1%, P2%, P3% - ECCEDENZA RISPETTO AL TASSO MASSIMO
(Vedere scheda tecnica n. 1)

a) P% è il risultato della somma algebrica delle tre componenti e viene calcolato, a differenza di quanto stabilito nel previgente CIA SIB, senza riporti sul trimestre successivo di tassi negativi o eccedenze positive rispetto al tetto del 25% stabilito nel presente CIA per ambedue le società. Egualmente non esistono riporti da un esercizio all'altro: di eventuali deficit o surplus generati dal calcolo del quarto trimestre di premio si terrà conto nel calcolo della regolarizzazione annuale. In ogni caso, come per il P% trimestrale, il P% complessivo annuale, tenuto conto della regolarizzazione annuale, non potrà superare il 25% sia per Leroy Merlin Italia S.r.l. che per Bricocenter Italia S.r.l..

b) Nel caso in cui il P2% di un trimestre risulti negativo, viene annullato l'eventuale P1% positivo, determinando un P% = ± P2% ± P3%.

CAPITOLO 4 - DISTRIBUZIONE DEL PREMIO

Art. 38 - BENEFICIARI (NEGOZI NON IN APERTURA)

Tutti i dipendenti assunti da Bricocenter Italia S.r.l. e Leroy Merlin Italia S.r.l., per i quali sono verificate le seguenti condizioni:

a) assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, con contratto a tempo determinato superiore ai sei mesi.
   Per i dipendenti assunti a tempo determinato il cui contratto viene trasformato a tempo indeterminato, sarà considerata l'anzianità convenzionale dell'assunzione originaria; allo stesso modo si terrà conto dell'anzianità originaria per i dipendenti riassunti dopo un contratto a termine entro 30 giorni dalla scadenza dello stesso.
b) che abbiano maturato un'anzianità minima pari a sei mesi (il diritto al premio sorge il mese successivo a quello in cui vengono maturati i sei mesi di anzianità aziendale, con erogazione pro quota del premio del trimestre e con il calcolo della percentuale di presenza fatto per i mesi utili ai fini del conteggio);
c) in forza al momento della liquidazione dell'importo di competenza dei vari trimestri o della regolarizzazione annuale o del premio 13a e 14a mensilità (ultimo giorno lavorativo del mese di erogazione previsto nella tabella dell'art. 29 del presente documento). La scansione temporale dei premi impedisce infatti l'identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, considerata la natura partecipativa e di incentivazione di tali premi nonché l'erogazione per cassa e non per competenza, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente non avrà diritto alla liquidazione del Premio di Progresso.

Art. 39 - DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO INDIVIDUALE DEL PREMIO TRIMESTRALE

L'importo individuale del premio è determinato applicando il tasso del trimestre (P%) alla somma delle retribuzioni nominali del trimestre, come nel seguito specificato:

€ PREMIO = P% x RETR. NOMINALE x % PRESENZA (x % PART – TIME)

DEFINIZIONI:

P% = risultato trimestrale di : $\pm P_1 \pm P_2 \pm P_3$ (cfr. articoli precedenti e schede tecniche n.1 - 4)

Trimestre: cfr. tabella art. 24

Retribuzione nominale:

Somma trimestrale di:

minimo contrattuale
+ contingenza
+ terzo elemento
+ scatti anzianità
+ superminimo assorbibile
+ superminimo non assorbibile
+ indennità di funzione (per i quadri)

La 13a e 14a mensilità daranno origine ad un ulteriore e SEPARATO calcolo di premio (cfr. scheda tecnica n° 5).

$$\text{\% Presenza} = \frac{\text{Ore effettivamente lavorate trimestre (2)}}{\text{Ore teoriche trimestre (1)}}$$

(1) = 168 x 3 (x % p.t.)

(2) = Ore teoriche (comprensive di ferie, maternità obbligatoria, infortuni, permessi retribuiti, permessi sindacali, permessi donazione sangue, congedo matrimoniale, permessi studio, permessi per eventi luttuosi)

- malattie (comprese carenze)
- maternità facoltativa
- permessi non retribuiti
- aspettative (diverse da malattie)

+straordinari o supplementari p.t. (3)

(3) fino al raggiungimento del 100% delle ore teoriche $\Rightarrow$ val. max del rapporto = 1. Questa regola non è valida per i contratti part-time, dove il coefficiente potrà essere maggiore di 1 sino a concorrenza delle ore valide per il calcolo del tempo pieno, cioè 168 teoriche mensili.

Inoltre non hanno diritto alla liquidazione del Premio i collaboratori la cui percentuale di presenza come sopra definita è inferiore al 30% nel trimestre.

Art. 40 - CASI PARTICOLARI

a) Dipendenti allocati sul “conto allievi ” (anche denominato “stage” o “sviluppo” per Leroy Merlin Italia S.r.l.), e quindi in formazione o affiancamento: il premio verrà calcolato secondo i parametri del negozio/servizi interni, in base quindi alla sede ufficiale in cui il dipendente presta la sua attività.
b) Dipendenti trasferiti in corso di trimestre ad altro punto vendita o ai Servizi Interni e viceversa: liquidazione del Premio in base ai parametri della sede di provenienza sino al nuovo trimestre di calcolo.
c) Dipendenti trasferiti da un punto vendita o Servizi Interni ad un punto vendita in apertura: il tasso sarà quello dei Servizi Interni, sino al primo giorno di calcolo del premio secondo i parametri per i negozi in apertura.

SCHEDE TECNICHE

ALLEGATE AL DOCUMENTO

PREMIO DI PROGRESSO

BRICOCENTER ITALIA S.r.l.

e

LEROY MERLIN ITALIA S.r.l.

E PARTI INTEGRANTI DELLO STESSO

SCHEDA TECNICA N° 1

DETERMINAZIONE DEL TASSO DI PREMIO

Tutti i calcoli sono effettuati al netto di IVA e in euro costanti (vedi scheda tecnica n. 8)

Il tasso del Premio di Progresso trimestrale valorizza tre elementi:
- il tasso di soddisfazione dei nostri clienti, vale a dire il progresso trimestrale della Cifra d'Affari: P1%
- il progresso trimestrale della gestione, rispetto all'anno precedente: P2%
- il livello di risultato raggiunto nell'esercizio precedente: P3%

1) Determinazione del P1% (Progresso di Cifra d' Affari)

Trimestralmente viene misurato il progresso in euro costanti della Cifra d'Affari. Il 30% di tale miglioramento determina il tasso P1%.

P1% = 30% x Tasso di progresso della Cifra d'Affari

Una regressione della cifra d'affari determina un tasso P1% negativo.

Esempio: Progressione della C.A. (3° trim. 99 / 3° trim. 98) in euro costanti = 10 %

P1% = 0,3 x 10 % = 3,0 %

2) Determinazione del P2% (Progresso di Gestione)

Il secondo tasso del punto vendita (P2%) si ottiene calcolando il 20% dell'evoluzione del rapporto fra Margine meno Spese Influenzabili e le Spese del Personale.

$$P2 = 20\,\% \frac{(\text{Margine - Spese Influenzabili})\ \text{trim. } a_n - (\text{Margine - Spese Influenzabili})\ \text{trim. } a_{n-1}}{\text{Spese del personale trim. } a_n}$$

Anche questo calcolo viene effettuato trimestralmente.

Esempio: Progressione del M - SI (3° trim. 99 / 3° trim. 98) = 240.000 euro

Spese del Personale 3° trim. 99 = 470.000 euro

$$P2\% = 0{,}2 \times \frac{240}{470} = 10{,}2\,\%$$

(Spiegazione dettagliata delle componenti di P2 nella scheda tecnica n° 3).

3) Determinazione del P3% (Prosperità)

La terza componente di P% si ottiene rapportando il Risultato di Prosperità alle Spese del Personale dell'anno precedente.

$$P3\% = 10\ \% \frac{\text{Risultato di Prosperità (anno –1)}}{\text{Spese del Personale (anno –1)}}$$

Dove:

Risultato di Prosperità Leroy Merlin Italia S.r.l. = (Margine – Spese Influenzabili)$_{\text{anno-1}}$ – 15% Cifra d'Affari $_{\text{anno-1}}$ (Scheda n° 4)

Risultato di Prosperità Bricocenter Italia S.r.l. = (Margine – Spese Influenzabili)$_{\text{anno-1}}$ – 18% Cifra d'Affari $_{\text{anno-1}}$ (Scheda n° 4)

Questo tasso è fisso per tutti e quattro i trimestri dell'esercizio di premio.

Esempio: Calcolo annuale anno 200X: Risultato di prosperità 200X = 400.000 euro
Spese del Personale 200X = 1.800.000 euro

$$P3\% = 10\% \frac{400}{1800} = 2{,}2\ \%$$

Il tasso del 2,2 % rimarrà fisso per tutti e quattro i trimestri dell'anno 200X.

4) Determinazione del P% (Tasso Premio di Progresso)

a) Il tasso di premio P% è la somma algebrica dei tre tassi P1%, P2% e P3%:

$$P\% = \pm P1\% \pm P2\% \pm P3\%$$

b) Se il tasso P2% è negativo e il tasso P1% positivo, l'effetto di quest'ultimo viene annullato, dando origine ad un nuovo calcolo di P%:

$$\text{Se } P2\% < 0 \quad \Rightarrow \quad P\% = \pm P2\% \pm P3\%$$

c) Il valore massimo del tasso P% non può superare il 25% sia per Leroy Merlin Italia S.r.l. che per Bricocenter Italia S.r.l., sia a livello trimestrale che annuale (compresa la regolarizzazione del margine meno spese):

P% max Leroy Merlin = 25 %	P% max Bricocenter = 25 %

d) P% è il risultato della somma algebrica delle tre componenti. Non esistono riporti da un esercizio all'altro: di eventuali deficit o surplus generati dal calcolo del quarto trimestre di premio si terrà conto nel calcolo della regolarizzazione annuale. In ogni caso, come per il P% trimestrale, il P% complessivo annuale, tenuto conto della regolarizzazione annuale, non potrà superare il 25%.

Esempio 1: *P1% = 3,0%* *P2% = 5,6%* *P3% = 2,5%* $\Rightarrow$ *P% = P1% + P2% + P3% = 11,1%*

Esempio 2 : *P1% = 9,0%* *P2% = 10,5%* *P3% = 7,5%* $\Rightarrow$ *P% = P1% + P2% + P3% = 27,0%*
MA
P% MAX = 25% $\Rightarrow$ *P% = 25,0%*

Esempio 3: *P1% = 9,0%* *P2% = - 2,5%* *P3% = 4,0%* $\Rightarrow$ *P% = P2% + P3% = 1,5 %*

5) Tasso Premio dei Servizi Interni Leroy Merlin e Bricocenter

Viene determinato calcolando un tasso basato sulla somma dei Conti Economici dei punti vendita Leroy Merlin per i Servizi interni Leroy Merlin e sulla somma dei Conti Economici dei punti vendita Bricocenter per i Servizi Interni Bricocenter (esclusi i punti vendita che stanno applicando la formula di calcolo dei punti vendita in apertura, e che quindi non hanno ancora maturato un anno solare di esercizio).

6) Tasso Premio dei Servizi Interni delle Regioni Leroy Merlin e Bricocenter

Viene calcolato come al punto 5), tenendo conto dei punti vendita facenti parte della Regione.

SCHEDA TECNICA N° 2 – Leroy Merlin

STRUTTURA DEL CONTO ECONOMICO LEROY MERLIN

La struttura di Conto Economico cui si fa riferimento per determinare i parametri contenuti nel presente documento è quella operativamente utilizzata in ogni punto vendita e a livello società per seguire l'andamento dell'attività.

Viene qui di seguito riportata nelle sue componenti di dettaglio, citate negli articoli precedenti e nelle schede tecniche di calcolo ed utilizzate per calcolare P%.

FATTURATO ESCLUSO IVA
Sconti fornitori
Spese su acquisti
Premi Fine Anno
Variaz. riporto di margine
BA pubblicit. & Spese di credito
Svalutazione AVS
Svalutazione rimanenze inventario
Differenze Inventariali Conosciute
Differenze Inventariali Sconosciute
Margine netto

Risultato finanziario dello stock
Ricavi servizi clienti
Costi servizi clienti
Spese del personale
Spese per trasferte
Costo formazioni
Pubblicità
Manutenzione edificio
Spese di funzionamento
Spese per materiale
Spese di gestione
Informatica e casse
Canoni tecnici influenzabili
Totale Spese Influenzabili
Margine – Spese Influenzabili

Risultato straordinario
Tasse e assicurazioni
Servizi interni
CT non influ ammort.ti
CT non influ spese finanz.
Canoni esterni
Totale Spese non Influenzabili
RISULTATO OPERATIVO

Le spese del personale, utilizzate per calcolare P2% e P3%, sono calcolate a partire dagli stipendi lordi, ai quali vengono aggiunti i costi relativi agli oneri sociali e al TFR e di eventuale personale esterno a supporto di eventi eccezionali. (segue)

STRUTTURA DEL CONTO ECONOMICO BRICOCENTER

La struttura di Conto Economico cui si fa riferimento per determinare i parametri contenuti nel presente documento è quella operativamente utilizzata in ogni punto vendita e a livello società per seguire l'andamento dell'attività.

Viene qui di seguito riportata nelle sue componenti aggregate, citate negli articoli precedenti e nelle schede tecniche di calcolo ed utilizzate per calcolare P%.

CIFRA D'AFFARI NETTA IVA
MARGINE SU VENDITE
Sconti fornitori Spese su acquisti di merci Sconti di fine anno Variazione riporto di margine Buoni di acquisto pub e carta fedeltà Variazione di fondo per articoli in via di soppressione Avarie e rotture Differenze inventariali
Margine netto
Risultato finanziario su Stock Ricavi per servizi ai Clienti Spese per servizi ai Clienti Spese di personale Spese per trasferte e avvenimenti Spesa di formazione Pubblicità Manutenzione dell'edificio Spese di funzionamento Spese per materiali Spese di gestione ed onorari Informatica e casse Canoni tecnici influenzabili: ammortamenti Canoni tecnici influenzabili: spese finanziarie Altre spese influenzabili
Totale Spese Influenzabili
Margine – Spese Influenzabili

Le spese del personale, utilizzate per calcolare P2% e P3%, sono calcolate a partire dagli stipendi lordi, ai quali vengono aggiunti i costi relativi agli oneri sociali e al TFR e di eventuale personale esterno a supporto di eventi eccezionali.

SCHEDA TECNICA N° 3

DETERMINAZIONE DEL PROGRESSO DI GESTIONE
(Margine – Spese Influenzabili - componente del P2%)

1. Il Progresso del Margine meno Spese Influenzabili viene misurato trimestralmente calcolando la variazione in euro costanti del Margine meno Spese Influenzabili.

2. Il Margine meno Spese Influenzabili è il Margine Netto del Conto Economico dal quale vengono dedotte le spese influenzabili di cui alla scheda tecnica n° 2.

3. Il Conto Economico esprime il risultato del lavoro di tutto il punto vendita. E' mensile e cumulato progressivamente ogni mese. Viene effettuata una regolarizzazione a conguaglio a fine anno, dopo la chiusura delle operazioni d'inventario fisico e contabile, per mezzo di un Conto Economico denominato "Cumulo 13".

4. Il progresso del Margine meno Spese Influenzabili viene dunque calcolato come segue:

MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI DEL TRIMESTRE DI PREMIO
meno
MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI DELLO STESSO TRIMESTRE
DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE, IN EURO COSTANTI

= PROGRESSO DEL MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI DEL TRIMESTRE DI PREMIO

NOTA BENE: Per il calcolo a euro costanti vedi scheda tecnica n° 7.

5. Per ogni trimestre di premio, tenuto conto dei conguagli intervenuti fra il conto progressivo su 12 mesi e il Cumulo 13, il Margine meno Spese dell'anno precedente sarà ricalcolato per consentire dei paragoni il più possibile corretti.

6. Il Progresso di Margine meno Spese Influenzabili così definito, viene rapportato alle Spese del Personale (scheda tecnica n° 2); il 20% di tale rapporto rappresenta P2%:

$$P2 = 20\% \quad \frac{\text{Prog. M - S I (trim. – trim. a-1)}}{\text{Spese del personale (trim.)}}$$

N.B.: Un accantonamento pari allo 0,3 % della cifra d'affari viene effettuato ogni trimestre al fine di compensare eventuali risultati negativi post-inventario non previsti negli accantonamenti del Conto Economico. Tale posta sarà conguagliata al momento del calcolo della regolarizzazione annuale.

SCHEDA TECNICA N° 4

DETERMINAZIONE DEL RISULTATO DI PROSPERITA'
Punti vendita non in apertura
(componente del P3%)

L'attività di ogni punto vendita è misurata sulla base di un Conto Economico annuale che determina il Risultato Operativo.

Questo risultato è un risultato economico che tiene conto dei ricavi del punto vendita, diminuiti dei costi legati all'operatività quotidiana (Spese Influenzabili – es. costo del personale, manutenzione ordinaria, pulizie, ….), e delle spese non direttamente legate alla gestione (Spese Non Influenzabili – es. ammortamenti immobile, affitto immobile, costi Servizi Interni, …..).

Il Risultato di Prosperità viene misurato partendo dal Margine meno Spese Influenzabili dell'anno precedente, al quale viene sottratta una quota fissa calcolata in percentuale sulla Cifra d'Affari dell'anno, che rappresenta il parametro comune per la determinazione delle Spese non Influenzabili.
Questo meccanismo permette una perequazione fra punti vendita rispetto alla diversa "storia" di ognuno, e consente di evitare penalizzazioni o agevolazioni legate al diverso costo del terreno, dell'immobile o alla traduzione di un costo di affitto in parametri di investimento interni all'azienda.

Tale parametro, rappresentante a forfait le Spese non Influenzabili dei punti vendita viene stabilito nel

15 % della Cifra d'Affari del punto vendita per Leroy Merlin Italia S.r.l.
e
18 % della Cifra d'Affari del punto vendita per Bricocenter Italia S.r.l.

L'azienda si riserva di proporre la revisione della misura di tale parametro in un apposito confronto; tale revisione sarà analizzata nel momento in cui lo scenario di sviluppo e nuove aperture, nonché il consolidamento dei punti vendita già aperti ne renderanno necessario un aggiornamento.

A partire da questo presupposto, il Risultato di Prosperità, valido per tutto l'esercizio di premio è:

$$\text{RISULTATO DI PROSPERITA' LEROY MERLIN} = (\text{Margine} - \text{Spese Influenzabili})_{\text{anno-1}} - 15\% \text{ Cifra d'Affari}_{\text{anno-1}}$$

$$\text{RISULTATO DI PROSPERITA' BRICOCENTER} = (\text{Margine} - \text{Spese Influenzabili})_{\text{anno-1}} - 18\% \text{ Cifra d'Affari}_{\text{anno-1}}$$

Il 10% del Risultato di Prosperità, rapportato alle Spese di Personale dell'anno – 1, dà luogo al P3%:

$$P3\% = 10\,\% \frac{\text{Risultato di Prosperità (anno –1)}}{\text{Spese del Personale (anno –1)}}$$

SCHEDA TECNICA N° 5

PREMIO 13a E 14a MENSILITA'

Sulla base della presenza, nel corso dell'anno n-1 della 13a e 14a mensilità supplementare, nonchè dei diritti e criteri di maturazione del Premio di Progresso di ciascun beneficiario (cfr. artt. 2-14 e relative schede tecniche), nell'anno n si procede al calcolo e liquidazione (marzo) della eventuale quota di Premio di Progresso legata alle citate mensilità supplementari.

RETRIBUZIONI DI RIFERIMENTO

RATEO 13a = retribuzione nominale dicembre anno n-1 / 12
RATEO 14a = retribuzione nominale giugno anno n-1 / 12

MODALITA' DI CALCOLO

Il valore complessivo del Premio di Progresso 13a e 14a mensilità sarà calcolato moltiplicando la quota teorica di 13a e 14a dei diversi trimestri (ratei) per il tasso di riferimento del trimestre, tenendo conto della percentuale di presenza e di lavoro part-time (stessi criteri art. 15). In dettaglio.

€ Premio 13a / 14a = (3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 1 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 2 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 3 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 4 x percentuale di presenza

La formula di calcolo terrà ovviamente conto, come già ricordato sopra, anche del momento in cui il collaboratore diventa BENEFICIARIO.
Nel seguito alcuni esempi esplicativi.

Esempio 1
Collaboratore assunto il 20 agosto 2001 -> beneficiario dal 1° marzo 2002

Premio 13a/14a anno 2001, liquidato a marzo 2002 = nessuno (in quanto non beneficiario di Premio nel 2001)

Premio 13a/14a anno 2002, liquidato a marzo 2003 =
(1rateo 13a + 1 rateo 14a) x P % trim.1 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 2 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 3 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 4 x percentuale di presenza
Retribuzioni nominali di riferimento per il calcolo dei ratei: giugno e dicembre 2002

Esempio 2
Collaboratore assunto L' 8 ottobre 2001 -> beneficiario dal 1° maggio 2002

Premio 13a/14a anno 2002, liquidato a marzo 2003 =
(2 ratei 13a + 2 ratei 14a) x P % trim. 2 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 3 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 4 x percentuale di presenza
Retribuzioni nominali di riferimento per il calcolo dei ratei: giugno e dicembre 2002

SCHEDA TECNICA N° 6

REGOLARIZZAZIONE ANNUALE DEL MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI

Durante il corso dell'anno, alcune voci del Conto Economico sono oggetto di accantonamenti; è il caso, per esempio, degli sconti di fine anno e delle differenze inventariali sconosciute, nonché di tutte le voci evidenziate nel conto economico illustrato alla fine di questa scheda; tali voci non possono essere calcolate definitivamente se non dopo le operazioni di inventario fisico e contabile a fine esercizio.

Per questo motivo, a seguito delle compensazioni e conguagli contabili, si procederà al calcolo di un premio distinto, frutto dell'eventuale differenza di progresso calcolato sul "cumulo 12 mesi" rispetto al "cumulo 13 mesi", originato dalle voci di conto economico che durante l'anno funzionano per accantonamento e che viene erogato in qualità di **" Regolarizzazione Annuale del Margine meno Spese Influenzabili"** dopo le verifiche contabili di fine esercizio.

Legenda:

- Cumulo 12 mesi: progressivo dei Conti Economici gennaio – dicembre

- Cumulo 13 mesi: progressivo dei Conti Economici gennaio – dicembre corretto tenendo conto del risultato effettivo delle poste presunte e accantonate durante l'anno, verificate alla luce delle operazioni fisiche e contabili di chiusura dell'esercizio.

Per il calcolo del premio conseguente alla regolarizzazione annuale del margine meno spese influenzabili, occorrerà poi applicare al valore ottenuto la stessa regola del P2%, moltiplicandolo quindi per 0,2 e rapportandolo alle spese del personale dell'anno:

REGOLARIZZAZIONE ANNUALE DEL MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI

=

Margine meno Spese Influenzabili "cumulo 13" - Margine meno Spese Influenzabili "cumulo 12"

20 % ———————————————————————————

Spese del Personale

Il tasso così ottenuto verrà applicato alla somma delle retribuzioni utili per il calcolo dei premi trimestrali e alla somma delle retribuzioni utili per il calcolo del premio 13a e 14a (*) e secondo i criteri contenuti negli articoli dei capitoli 3 e 4, rammentando che la somma dei tassi trimestrali e della regolarizzazione non può superare il 25% sia per Leroy Merlin Italia S.r.l. che per Bricocenter Italia S.r.l..
Nel caso in cui il tasso di regolarizzazione risulti negativo, la stessa sarà pari a zero

segue

(*) Esempio: se sono beneficiario del Premio da ottobre 2001, il tasso della regolarizzazione sarà applicato sulle retribuzioni nominali di ottobre, novembre e dicembre 2001 nonché ai ratei di 13a e 14a definiti alla scheda tecnica n° 5, con liquidazione ad aprile 2002..
Se divento beneficiario a gennaio 2002, non ho diritto a nessuna regolarizzazione 2001.

Esempio di regolarizzazione annuale (euro):

	Margine - Spese Cumulo 13	Margine - Spese Cumulo 12	Spese del personale Cumulo 13
Esempio 1	1286000	1225000	1900000

RA M - SI = $\frac{20\% (1286000-1225000)}{1900000}$ = 0,64%

Esempio 2	1188000	1225000	1900000

RA M - SI = $\frac{20\% (1188000-1225000)}{1900000}$ = -0,39%

--> 0,00%

segue

Esempio di regolarizzazione annuale (euro)con surplus di P% derivante dall'ultimo trimestre:

Surplus P% = 4% Spese personale trim. prec. = 500.000

Tale surplus in percentuale deve essere ricondotto in valore assoluto moltiplicandolo per le spese del personale del trimestre di riferimento:

Surplus in euro = 500.000 x 4% = 20.000

Tale importo viene quindi inserito nel calcolo della regolarizzazione:

$$\frac{\text{(Margine - Spese cumulo 13) - (Margine - Spese cumulo 12) + surplus in euro}}{\text{Spese del Personale cumulo 13}}$$

	Margine - Spese Cumulo 13	Margine - Spese Cumulo 12	Spese del personale Cumulo 13
Esempio:	1.300.000	1.200.000	2.000.000

$$\text{RA M - SI} = \frac{20\% \,(1.300.000 - 1.200.000) + 20.000}{2.000.000} = 1{,}2\%$$

Se invece di un surplus avessimo avuto un DEFICIT da recuperare dall'ultimo trimestre, il ragionamento sarebbe lo stesso con il segno meno, e un risultato finale di regolarizzazione pari allo 0,8%.
Senza surplus o deficit la regolarizzazione sarebbe stata pari all' 1%.

Nuovi punti vendita

Si applicano gli stessi principi, sulla base del periodo che ha dato luogo al Premio di Progresso.

Servizi Interni Regioni Leroy Merlin / Bricocenter

Il tasso del premio di regolarizzazione si calcola con le stesse regole di calcolo definite per i premi trimestrali

Segue

NOTA DI CHIARIMENTO
VOCI DEL CONTO ECONOMICO LEROY MERLIN COINVOLTE NELLA REGOLARIZZAZIONE ANNUALE

Sconti fornitori
Spese su acquisti
Premi Fine Anno
Variaz. Riporto di margine
BA pubblicit. & Spese di credito
Sva e Va
Svalutazione rimanenze inventario
Differenze Inventariali

Risultato finanziario dello stock
Ricavi servizi clienti
Costi servizi clienti
Spese del personale
Spese per trasferte
Costo formazioni
Pubblicità
Manutenzione edificio
Spese di funzionamento
Spese per materiale
Spese di gestione
Informatica e casse
Canoni tecnici influenzabili

segue

NOTA DI CHIARIMENTO
VOCI DEL CONTO ECONOMICO BRICOCENTER COINVOLTE NELLA REGOLARIZZAZIONE ANNUALE

MARGINE SU VENDITE
Sconti fornitori
Spese su acquisti di merci
Sconti di fine anno
Variazione riporto di margine
Buoni di acquisto pub e carta fedeltà
Variazione di fondo per articoli in via di soppressione
Avarie e rotture
Differenze inventariali
Risultato finanziario su Stock
Ricavi per servizi ai Clienti
Spese per servizi ai Clienti
Spese di personale
Spese per trasferte e avvenimenti
Spesa di formazione
Pubblicità
Manutenzione dell'edificio
Spese di funzionamento
Spese per materiali
Spese di gestione ed onorari
Informatica e casse
Canoni tecnici influenzabili: ammortamenti
Canoni tecnici influenzabili: spese finanziarie
Altre spese influenzabili

SCHEDA TECNICA N° 7

PUNTI VENDITA IN APERTURA

Un nuovo punto vendita non può beneficiare del Premio trimestrale così come definito nelle schede tecniche precedenti, poiché

- i calcoli di P1% e P2% non possono che essere effettuati che a partire dal momento in cui i diversi trimestri sono comparabili da un anno all'altro;
- allo stesso modo, occorre un anno solare pieno di attività per il calcolo di P3%, vale a dire dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Ricordiamo che (art. 8):

"Un punto vendita viene definito "IN APERTURA" sino al compimento del 15° (quindicesimo) mese COMPLETO di attività".

N. B.: per beneficiare del calcolo di premio, un negozio deve avere almeno tre mesi completi di attività. Verificatasi questa condizione, partirà il meccanismo di premio. Secondo la data di apertura del punto vendita, tale calcolo sarà basato su 1,2 o 3 mesi del trimestre di premio, e rapportato quindi alla retribuzione nominale (art. 15) liquidata nel periodo preso in considerazione.

Esempi: *Apertura il 10 novembre:*
A fine febbraio scattano i tre mesi completi di attività.
Il primo premio sarà calcolato sul mese di marzo (1° trim.), e sarà liquidato proporzionalmente alle retribuzioni di marzo.

Apertura il 20 gennaio:
A fine aprile scattano i tre mesi completi di attività.
Il premio sarà calcolato sui mesi di maggio e giugno (2° trim.) e rapportato alle retribuzioni di questi mesi.

Apertura il 20 giugno:
A fine settembre scattano i tre mesi completi di attività.
Il premio sarà calcolato sull'intero trimestre ottobre, novembre e dicembre (4° trim.).

FORMULA DI CALCOLO NEGOZI IN APERTURA LEROY MERLIN

P% = (incidenza percentuale del "Margine – Spese Influenzabili" rispetto alla cifra d'affari senza IVA - 15%) x 3

segue

CONTINUA / 1 - SCHEDA TECNICA N° 7

FORMULA DI CALCOLO NEGOZI IN APERTURA BRICOCENTER

$$P\% = 20\,\% \ \frac{\text{Margine – Spese Influenzabili}}{\text{Cifra d'Affari}}$$

La Regolarizzazione Annuale Margine meno Spese Influenzabili sarà calcolata pro-rata dalla data di partenza del premio.

BENEFICIARI

Dal momento di partenza del meccanismo di premio, i beneficiari sono quelli definiti nell'articolo 33, tenendo presente che i collaboratori assunti specificamente per il nuovo punto vendita in apertura attenderanno il mese di attività dopo i primi tre completi per entrare nel meccanismo di premio, mentre i collaboratori già presenti in azienda e trasferiti nella nuova sede in apertura beneficeranno, per tutto il periodo transitorio fino alla partenza della formula "negozi in apertura", del meccanismo di premio e, quindi dei parametri, applicati per i Servizi Interni Bricocenter o Leroy Merlin.

APPLICAZIONE DELLA FORMULA STANDARD

Il calcolo con la formula standard decorre dal mese successivo a quello in cui viene concluso un ciclo di 12 mesi di premio calcolato secondo la "formula di apertura".
In ogni caso si tratterà di una formula standard "adattata", poiché P3% sarà calcolato per un certo periodo non su 12 mesi dal 1/1 al 31/12, bensì a scorrimento, sino al compimento del primo anno solare completo.

$$\text{P3\% "adattato"} = 10\,\% \ \frac{\text{Risultato di Prosperità 12 mesi precedenti}}{\text{Spese del Personale 12 mesi precedenti}}$$

Dove,
per Leroy Merlin

Risultato di Prosperità 12 mesi prec. = (Margine – Spese Influenzabili) $_{12\ \text{mesi prec.}}$ – 15% Cifra d'Affari $_{12\ \text{mesi prec.}}$

per Bricocenter

Risultato di Prosperità 12 mesi prec. = (Margine – Spese Influenzabili) $_{12\ \text{mesi prec.}}$ – 18% Cifra d'Affari $_{12\ \text{mesi prec.}}$

Esempio: Apertura il 20 aprile:

Formula APERTURA per ago-sett, ott-nov-dic, genn-febb-mar $_{n+1}$, apr-mag-giu $_{n+1}$, lug $_{n+1}$,
Formula STANDARD con P3% "adattato" da ago-sett $_{n+1}$,
Formula STANDARD da genn $_{n+2}$

SCHEDA TECNICA N° 8

METODO DI CALCOLO IN EURO COSTANTI

I calcoli in euro costanti per la determinazione del progresso di cifra d'affari e del progresso di gestione sono effettuati in base agli indici dei prezzi al consumo diffusi dell'ISTAT (Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività senza tabacchi, NIC, base 100 1995).

Trimestre di premio	Mese di calcolo	Indice usato
gennaio - febbraio - marzo	aprile	media di gennaio, febbraio, marzo
aprile - maggio - giugno	luglio	media di aprile, maggio, giugno
luglio - agosto - settembre	ottobre	media di luglio, agosto, settembre
ottobre - novembre - dicembre	gennaio	media di ottobre, novembre, dicembre

Esempi:

1- Per calcolare il progresso del fatturato

Fatturato (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1999 = 3.000.000 di euro
Fatturato (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1998 = 2.750.000 di euro

Indice Febbraio 1998 = 114,3
Indice Febbraio 1999 = 117,1

Fatturato in euro costanti (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1998
= 2.750.000 X (117,1/ 114,3) = 2.817.367

P 1 = 30% (3.000.000/ 2.817.367-1) = 1,94%

2- *Per calcolare il progresso del "margine - spese"*

Margine - Spese del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1999 = 200.000 euro
Margine - Spese del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1998 = 100.000 euro
Spese del personale del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1999 = 470.000 euro

In euro costanti, il "margine - spese" 1998 sarebbe di 100.000 X (117,1/ 114,3) = 102.450 euro

P 2 = 20% (200.000 – 102.450) / 470.000 = 4,15%

SOCIETA' ITALIANA BRICOLAGE S.p.A.
E PASSAGGI TRA LE SOCIETA' FIRMATARIE DELL'ACCORDO

Art. 41 - SIB - APPLICAZIONE DEI MECCANISMI RETRIBUTIVI E DI PREMIO

Ai dipendenti di SIB si applicheranno tutte le norme del presente contratto (parte normativa).
Per quanto riguarda la parte economica, valgono le seguenti regole:

- i dipendenti di SIB beneficeranno di un Premio di Progresso calcolato sulla base del 50% dei Tassi di Premio di Progresso dei Servizi Interni Bricocenter e Leroy Merlin secondo il seguente metodo di calcolo:

P% SIB = (±P%BCI ± P%LMI) / 2

con le stesse norme di diritto al premio ed erogazione, identiche per BCI e LMI;

- beneficeranno inoltre del Premio Margine Netto calcolato per Leroy Merlin;

- in caso di passaggio da Bricocenter a SIB il premio aziendale Bricocenter sarà mantenuto ad personam, inserito nel superminimo non assorbibile, e comporterà l'esclusione dal beneficio del Premio Margine Netto previsto per Leroy Merlin.

- in caso di passaggio da Leroy Merlin a SIB il Premio Margine netto verrà mantenuto.

Art. 42 - PASSAGGIO DI PERSONALE TRA BCI E LMI E VICEVERSA-

- In caso di passaggio da Bricocenter a Leroy Merlin, il premio aziendale verrà mantenuto ad personam, inserito nel superminimo non assorbibile, e comporterà l'esclusione dal beneficio del Premio Margine Netto previsto per Leroy Merlin; il Premio di Progresso sarà quello di Leroy Merlin a decorrere dal trimestre successivo a quello del passaggio.

- In caso di passaggio da Leroy Merlin a Bricocenter, il premio aziendale Bricocenter verrà conseguito con i tempi previsti dal presente accordo, tenuto conto dell'anzianità aziendale maturata presso Leroy Merlin; il Premio di Progresso sarà quello di Bricocenter a decorrere dal trimestre successivo a quello del passaggio.

ART. 43 - DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto previsto in relazione agli specifici istituti contrattuali, il presente accordo entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione e scadrà in data 31 dicembre 2012. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato da una delle parti, tramite lettera raccomandata a.r., almeno tre mesi prima della data di scadenza.

Entro la scadenza del presente accordo le parti avvieranno un confronto sulle tematiche inerenti alla classificazione dei profili e figure professionali. A tale proposito, alla data della firma del presente accordo vengono soppressi in Bricocenter Italia S.r.l. i trattamenti relativi al 4° livello super, al 4° livello extra, all'indennità di funzione per i responsabili di unità di vendita, di acquisto, di deposito e per tutti i Quadri aziendali, derivanti dalla precedente contrattazione integrativa aziendale per la sola Bricocenter Italia S.r.l.. Tali trattamenti vengono mantenuti per i lavoratori che li avessero già consolidati in busta paga entro la data della firma del presente accordo, e saranno assorbibili solo in caso di passaggio al livello di inquadramento contrattuale superiore.

NOTA 1: le norme contenute negli articoli inerenti al Premio di Progresso avranno decorrenza dal 1 luglio 2009.