In data 21 febbraio 2002 presso la sede della Castorama Italia spa di Bollate (MI) si sono incontrati:

- La CASTORAMA ITALIA SPA rappresentata dai Sigg. J.L.Falet, J.Duclocher, G.Moscatelli, S.Banfi
- La FILCAMS-CGIL rappresentata dai Sigg. Ramona Campari, Anelli Livio, Mirco Rota, Marco Perdetti, Romano Frattini, Andrea Carrà
- La FISASCAT-CISL rappresentata dai Sigg. Marcello Pasquarella, Stefano Galli
- La UILTuCS-UIL rappresentata sai Sigg. Antonio Vargiu, Giuseppe Fruggiero, Massimo Marchetti, A. Callegaro
- La rappresentanza dei delegati dei diversi punti vendita

In relazione alla nuova organizzazione dei punti vendita della Castorama Italia spa, sono state definite le mansioni e i livello di inquadramento del CAPO SETTORE e del NUOVO CAPO REPARTO.

CAPO SETTORE:

DAL 1/2/2002 sarà inquadrato al 1° livello (trascorsi sei mesi nella funzione) e saranno riconosciute le seguenti indennità in aggiunta ai minimi contrattuali:

A)	REPERIBILITA' E PERMANENZA	Lit.	100.000.=	€ 52,00
B)	FORFETT. ORARIO DI LAVORO	Lit.	400.000.=	€ 207,00

NUOVO CAPO REPARTO

DAL 1/2/2002 sarà inquadrato al 2° livello (trascorsi sei mesi nella funzione) e saranno riconosciute le seguenti indennità in aggiunta ai minimi contrattuali:

A)	REPERIBILITA' E PERMANENZA	Lit.	100.000.=	€ 52,00
B)	FORFETT. ORARIO DI LAVORO	Lit.	250.000.=	€ 130,00

- La funzione di reperibilità e permanenza sarà, e sarà effettuato con criteri di rotazione tra tutto il personale sopraindicato.
- In caso di intervento, a negozio a chiuso, sarà corrisposta una indennità forfettaria di Lit. 70.000.= € 36,5.
- Al personale in forza alla data del 31/10/2001 i passaggi di livello e le relative indennità verrà riconosciuta dal 1.2.2002.
- Le parti definiscono che, in sede di prima applicazione, al personale suddetto, verrà riconosciuta l'indennità identificata al punto A)
- L'indennità di cui al punto B) sarà assorbita dai Superminimi Individuali in atto, restando la eventuale differenza residua quale "Superminimo ad personam non assorbibile".

Letto confermato e sottoscritto

CASTORAMA Spa **FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTUCS UIL**

R.S.A.

In data 21 febbraio 2002 presso la sede della Castorama Italia spa di Bollate (MI) si sono incontrati:

- La CASTORAMA ITALIA SPA rappresentata dai Sigg. J.L.Falet, J.Duclocher, G.Moscatelli, S.Banfi
- La FILCAMS-CGIL rappresentata dai Sigg. Ramona Campari, Anelli Livio, Mirco Rota, Marco Perdetti, Romano Frattini, Andrea Carrà
- La FISASCAT-CISL rappresentata dai Sigg. Marcello Pasquarella, Stefano Galli
- La UILTuCS-UIL rappresentata sai Sigg. Antonio Vargiu, Giuseppe Fruggiero, Massimo Marchetti, A. Callegaro
- La rappresentanza dei delegati dei diversi punti vendita

In relazione al premio di risultato 2001, dopo ampia discussione le parti hanno convenuto che con la retribuzione del mese di marzo 2002 sarà riconosciuto secondo le modalità in atto a tutti i dipendenti un importo cosi definito:

PADERNO	£ 900.000	465.00 €
CURNO	£ 900.000	465.00 €
MARCON	£ 900.000	465.00 €
CREMONA	£ 900.000	465.00 €
TREVISO	£ 900.000	465.00 €
SERIATE	£ 900.000	465.00 €
CASALECCHIO	£ 900.000	465.00 €
BOLLATE	£ 1.000.000	517.00 €
CORSICO	£ 1.650.000	852.50 €
MONTEBELLO	£ 1.300.000	671.50 €
RIMINI	£ 950.000	491.00 €
CARUGATE	£ 1.000.000	517.00 €
ALTRE UBICAZIONI	£ 900.000	465.00 €

Le parti si incontreranno al fine di verificare i criteri del premio di produttività dell'anno 2002 tale da garantire l'erogazione a tutti i negozi di una quota minima garantita pari a £ 1.000.000 (517.00 €).

Letto, confermato e sottoscritto

CASTORAMA Italia Spa FILCAMS – CGIL FISASCAT – CISL UILTUCS – UIL R.S.A.

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2001 REALIZZATO A FINE DICEMBRE

Riepilogo premio totale per persona per negozio :

	A fine Dic
Paderno	700.000
Curno	600.000
Bollate	1.000.000
Marcon	550.000
Corsico	1.650.000
Montebello	1.300.000
Cremona	500.000
Rimini	950.000
Treviso	750.000
Carugate	1.000.000
Altre ubicazioni	900.000

MILANO
BERGAMO
MILANO
VENEZIA
MILANO
PAVIA

FORLI-CESENA = SANGIANO S.R.
S. Bruno di Calcata
MILANO

CASALECCHIO

Premio di risultato articolato sulle seguenti voci :

Premio su incremento fatturato totale :

Incremento su anno 2000	Premio
+5,0%	150.000
+6,5%	200.000
+7,5%	250.000
+8,5%	300.000
+9,5%	350.000
+10,5%	400.000
+11,5%	450.000
+12,5%	500.000

Per tutti i negozi

		%	PREMIO
CA TTC x tutti i negozi	(Realizzato a fine 31/12)	**7,6**	250.000 (cfr tab.)

Premio su incremento margine totale :

Incremento su anno 2000	Premio
+5,0%	150.000
+7,0%	200.000
+8,0%	250.000
+9,0%	300.000
+10,0%	350.000
+11,0%	400.000
+12,0%	450.000
+13,0%	500.000

1A Fascia Per tutti i negozi

		%	PREMIO
MARGE prmp	(Realizzato a fine 31/12)	**6,0**	150.000 (cfr tab.)

Premio su Incremento Fatturato singolo : **2A Fascia Per singolo negozio**

PADERNO		CURNO		BOLLATE		MARCON	
Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio
+7,4%	100.000	-13,1%	100.000	+10,9%	100.000	+7,7%	100.000
+8,7%	200.000	-11,4%	200.000	+12,8%	200.000	+9,1%	200.000
+9,6%	300.000	-10,3%	300.000	+14,1%	300.000	+10,0%	300.000
+10,4%	350.000	-9,1%	350.000	+15,4%	350.000	+10,9%	350.000
+11,3%	400.000	-8,0%	400.000	+16,6%	400.000	+11,8%	400.000

CORSICO		MONTEBELLO		CREMONA		RIMINI	
Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio
+6,5%	100.000	+7,6%	100.000	+11,0%	100.000	+10,4%	100.000
+7,7%	200.000	+8,9%	200.000	+13,0%	200.000	+12,3%	200.000
+8,5%	300.000	+9,8%	300.000	+14,3%	300.000	+13,6%	300.000
+9,2%	350.000	+10,7%	350.000	+15,6%	350.000	+14,8%	350.000
+10,0%	400.000	+11,6%	400.000	+16,9%	400.000	+16,0%	400.000

TREVISO		CARUGATE	
Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio
+9,2%	100.000	+11,5%	100.000
+10,8%	200.000	+13,5%	200.000
+11,9%	300.000	+14,8%	300.000
+13,0%	350.000	+16,2%	350.000
+14,0%	400.000	+17,5%	400.000

Fatt	%	(cfr tab.) PREMIO
Paderno	4,4	
Curno	-17,0	
Bollate	13,0	200.000
Marcon	4,4	
Corsico	12,0	400.000
Montebello	12,5	400.000
Cremona	5,6	
Rimini	11,4	100.000
Treviso	8,5	
Carugate	13,0	100.000
Altre ubicazioni	media	120.000

Premio su Démarque : **Per singolo negozio**

Ratio Démarque	Obiettivo	Premio
mantenimento anno precedente		100.000
inferiore rispetto al 2000 di :	0,20 punti	150.000
	0,30 punti	200.000
	0,40 punti	250.000
oppure :		
< o =	1,80%	250.000
< o =	1,90%	200.000
< o =	2,00%	150.000

DEMARQUE	2001 (Realizzato a fine 09/01 + Ultimo	SCARTO	PREMIO (cfr tab.)
Paderno	-2,34	-0,3	200.000
Curno	-1,85	0,3	200.000
Bollate	-1,87	-0,4	250.000
Marcon	-2,06	0,4	0
Corsico	-1,75	-0,4	250.000
Montebello	-2,07	0,3	0
Cremona	-2,32	0,5	0
Rimini	-1,48	-0,5	250.000
Treviso	-1,48	0,0	250.000
Carugate	-1,90	-0,3	200.000
Altre ubicazioni		media	160.000

Premio su Carrello medio : **Per singolo negozio**

Incremento su anno 2000	Premio
+3,0%	150.000
+5,0%	200.000

	Premio
Mantenimento valore anno precedente :	100.000
oppure	
se tutti i negozi fossero in regressione	
per quelli in regressione inferiore rispetto alla media :	100.000
in ogni caso per i tre migliori	**200.000**

CARRELLO MEDIO	%	PREMIO (cfr tab.)
Paderno	1,23	100.000
Curno	-3,85	0
Bollate	3,32	150.000
Marcon	4,21	150.000
Corsico	5,00	200.000
Montebello	5,19	200.000
Cremona	2,72	100.000
Rimini	5,58	200.000
Treviso	1,15	100.000
Carugate	-0,20	200.000
Altre ubicazioni	media	140.000

Premio su incremento margine totale : **2A Fascia Per singolo negozio**

PADERNO		CURNO		BOLLATE		MARCON	
Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio
+7,9%	100.000	-14,0%	100.000	+11,9%	100.000	+8,2%	100.000
+9,3%	200.000	-12,2%	200.000	+14,0%	200.000	+9,7%	200.000
+10,2%	300.000	-11,0%	300.000	+15,4%	300.000	+10,7%	300.000
+11,2%	350.000	-9,8%	350.000	+16,8%	350.000	+11,6%	350.000
+12,1%	400.000	-8,5%	400.000	+18,2%	400.000	+12,6%	400.000

CORSICO		MONTEBELLO		CREMONA		RIMINI	
Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio
+6,8%	100.000	+8,5%	100.000	+13,8%	100.000	+11,4%	100.000
+8,0%	200.000	+10,0%	200.000	+16,2%	200.000	+13,4%	200.000
+8,8%	300.000	+11,0%	300.000	+17,8%	300.000	+14,7%	300.000
+9,6%	350.000	+12,0%	350.000	+19,4%	350.000	+16,1%	350.000
+10,4%	400.000	+13,0%	400.000	+21,1%	400.000	+17,4%	400.000

TREVISO		CARUGATE	
Incremento su anno 2000	Premio	Incremento su anno 2000	Premio
+9,5%	100.000	+11,5%	100.000
+11,2%	200.000	+13,5%	200.000
+12,3%	300.000	+14,8%	300.000
+13,4%	350.000	+16,2%	350.000
+14,6%	400.000	+17,5%	400.000

MARGE prmp	%	(cfr tab.) PREMIO
Paderno	3,3	0
Curno	-18,8	0
Bollate	10,8	0
Marcon	3,0	0
Corsico	10,5	400.000
Montebello	11,5	300.000
Cremona	-1,2	0
Rimini	10,1	0
Treviso	6,9	0
Carugate	12,3	100.000
Altre ubicazioni	media	80.000

Bozza Accordo Castorama

In data_____gennaio 2001 presso_____

Si sono incontrati _____

vista la situazione di profonda disarticolazione normativa presente nei vari negozi Castorama, e dei diversi accordi sindacali siglati dall'inizio dell'attività commerciale, le parti concordano di definire di comune accordo un testo contrattuale che attraverso una sintesi degli accordi precedentemente siglati renda omogenei i trattamenti normativi e/o economici di tutti i dipendenti del gruppo Castorama.
L'obiettivo è quello di uniformare i trattamenti esistenti nei vari magazzini e realizzare un accordo complessivo che regolamenti materie di carattere generale e definisca ambiti di discussioni a carattere locale.

Le parti ritengono di dovere concordare una metodologia con la quale affrontare quanto demanda il CCNL Terziario – Distribuzione Servizi in particolare in riferimento a:

- Relazioni Sindacali e diritti di Informazione
- Diritti sindacali
- Mercato del Lavoro
- Contratti di Formazione Lavoro e Formazione Professionale
- Lavoro a part-time

RELAZIONI SINDACALI (DIRITTI DI INFORMAZIONE)
Le parti convengono che, di norma entro il primo quadrimestre di ogni anno, la Direzione Generale e la RSA/RSU., unitamente alle OO.SS. dei vari livelli, si incontreranno per informazioni ed aggiornamenti sulle seguenti tematiche:

- Posizionamento e strategie dell'Azienda;
- Risultati economici, sviluppo e prospettive aziendali riflessi occupazionali generali
- Classificazione (Inquadramento professionale)
- Garanzia dei livelli occupazionali
- Normative generali sulla sicurezza
- Diritti sindacali

- Mercato del lavoro (quantità e qualità dei rapporti di lavoro)
- Organizzazione del lavoro (orario commerciale, orario di lavoro, deroghe e straordinario, flessibilità dell'orario, part-time, stagionalità, ecc.)
- Ambiente di lavoro (applicazione e attuazione della L. 626/94)
- Diritti sindacali (applicazione e agibilità delle RLS e RSA)

Le parti concordano di affrontare le materie riconducibili alla organizzazione del lavoro ed agli aspetti occupazionali definendo preventivi incontri trimestrali con la direzione del negozio nel corso dei quali esaminare le esigenze aziendali e la loro ricaduta sulla organizzazione del lavoro e sulle condizioni dei lavoratori ricercando eque soluzioni.
Le parti convengono circa l'utilità e necessità della informazione preventiva alle RSU(RSA rispetto alle materie che coinvolgono i lavoratori del punto vendita dettate dalle linee guide generali più appresso specificate.

MERCATO DEL LAVORO

Le parti concordano sullo sviluppo di una politica occupazionale che produca un rapporto equilibrato tra lavoratori a full-time e lavoratori part-time; tra tempi indeterminati e tempi determinati e/o stagionali; tra CFL e lavoratori qualificati.
In relazione alla diversità degli insediamenti la dinamica occupazionale sarà oggetto di verifica nel corso degli incontri a livello punto vendita e nel confronto generale.
In occasione di tali incontri, e/o su richiesta delle parti (R. S. A. di negozio o in assenza O.O.S.S. Provinciali) l'azienda fornirà l'aggiornamento per punto vendita dei dati relativi dello stato occupazionale per tipologia di contratto: full-time, part-time, c.f.l., apprendisti, assunzioni obbligatorie articolate per livello di inquadramento.

CONTRATTI FORMAZIONE LAVORO

Le parti riconoscono l'importanza dei CFL ai fini di consentire la formazione professionale di giovani lavoratori/trici. L'azienda si impegna a fornire ai lavoratori assunti in CFL una adeguata formazione teorica nel limite di una settimana lavorativa all'anno.
L'azienda dichiara il proprio interesse a confermare il maggior numero possibile di lavoratori assunti in CFL, con l'obiettivo di raggiungere la totalità degli stessi. A tale scopo l'Azienda confermerà l'assunzione a tempo indeterminato trascorso il 75% del progetto di formazione (es: durata CFL mesi 24 comunicazione conferma dopo 18 mesi).
L'azienda darà una prima informazione (se negativa) sull'andamento del progetto formativo e informerà il lavoratore interessato entro i sei mesi antecedenti la conclusione del CFL, della eventuale esistenza di problemi relativi alla riconferma in servizio, informandolo dei motivi. In tale modo il lavoratore interessato avrà la possibilità di recuperare la situazione, nonché di evidenziare i particolari problemi incontrati.
Eventuali problematiche sorte successivamente a tale data sarà oggetto di esame congiunto con le RSA/RSU e la direzione locale.

LAVORO STAGIONALE

In considerazione delle caratteristiche dell'attività svolta, potrà risultare necessario il ricorso a lavoro a termine di tipo stagionale. Le parti si impegnano a discutere preventivamente il ricorso a tale strumento, onde ricercare anche eventuali soluzioni alternative (full-time annui, flessibilità dell'orario annuo).
L'azienda riconoscerà il diritto di precedenza nella riassunzione per ulteriori rapporti di lavoro temporaneo, a tempo indeterminato e in CFL a quei lavoratori che abbiano già lavorato presso il punto vendita che abbiamo manifestato interesse in tal senso e che risultino idonei a svolgere la mansione richiesta.
L'azienda verificherà la possibilità di far raggiungere almeno 78 giornate di lavoro (utili ai fini previdenziali) ad ogni lavoratore stagionale.

CLASSIFICAZIONE INQUADRAMENTO/ PROFESSIONALITÀ

Si riconferma l'istituzione a livello aziendale del 4 livello super con valore parametrale 157.
La retribuzione relativa al parametro sopracitato è rapportata a i valori degli attuali aumenti come previsto dal vigente CCNL.
Resta inteso che eventuali contratti a livello nazionale sono aggiuntivi (con lo stesso metodo e parametro).
I lavoratori con attività di vendita per un periodo non inferiore ai 24 mesi nel 4° livello, dal mese successivo saranno inquadrati al 4° livello super.

I lavoratori che nelle loro prestazioni hanno svolto mansioni di 4° livello in aree diversificate (tassativamente, anche attività di vendita) saranno inquadrati al 4°livello super dopo 30 mesi.
Per il personale in forza alla data del 08/02/00, la decorrenza dei 24/30 mesi decorre dal 01/01/99.
L'azienda si impegna a regolamentare l'inquadramento al 4° super dell'assistente commerciale entro il 31/12/01. Entro tale data, sarà definita anche la classificazione del reparto logistica, definendo tutti i profili professionali riferibili al 4° super.
In tale occasione le parti effettueranno una verifica dell'inquadramento alla luce delle modifiche organizzative intervenute in questo ultimo periodo

FORMAZIONE PROFESSIONALE
L'azienda fornirà, all'inizio di ogni anno o su richiesta delle parti, programmi di formazione che tenda a migliorare il livello professionale degli occupati e, nel contempo, di incrementare i livelli aziendali di competitività.

PARI OPPORTUNITA' (legge n. 125)
L'azienda si impegna a fornire nel mese di settembre di ogni anno i dati relativi alla legge n. 125 (riguardante le pari opportunità).

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA
Le parti riconoscono l'importanza della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso una funzione preventiva e di conoscenza dei fattori di rischio determinati dallo svolgimento di ogni attività.
Si ricorda pertanto di definire all'inizio di ogni anno il calendario delle riunioni periodiche e si effettueranno le verifiche del caso sui luoghi di lavoro al fine di constatare l'applicazione di quanto in materia dal D.L.gsvo 626/94.
Entro marzo2001 verrà programmato un corso di formazione per tutti gli RLS Castorama così come previsto dalle norme di legge.
E' dovere di ogni dipendente:

- Osservare le norme antinfortunistiche;
- Usare puntualmente e con diligenza i dispositivi di sicurezza e i mezzi di prevenzione personali: cuffie, occhiali, guanti, mascherine protettive, etc;
- Segnalare immediatamente ai diretti responsabili qualsiasi fatto o evento che possa determinare, di per se stesso, stato di pericolo per le persone o per le cose;
- Ciascun dipendente deve segnalare immediatamente al proprio responsabile ogni infortunio, anche se, al momento del suo verificarsi, non sembra avere nessuna conseguenza. Sarà cura della persona preposta prendere nota della dinamica dell'incidente, data, ora ed eventuali testimonianze per la compilazione del modulo previsto.

I carrelli elevatori dovranno essere unicamente e obbligatoriamente utilizzati dal personale autorizzato dalla direzione.

I responsabili di negozio consentiranno un'adeguata partecipazione alle assemblee per l'elezione degli RLS e della loro frequenza ai corsi.

CONSERVAZIONE E CONSEGNA MATERIALI, INDUMENTI ED UTENSILI - SPOGLIATOI

Il lavoratore è responsabile degli utensili e del materiale che riceve in regolare dotazione, ed è preciso obbligo dello stesso conservare in buono stato il materiale messo a disposizione dall'azienda.
Il lavoratore risponderà della perdita e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.
Il lavoratore non può apportare alcuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione dal suo superiore.
Il lavoratore ha l'obbligo di indossare gli indumenti di lavoro forniti dall'azienda.
Tutti i dipendenti sono obbligati a deporre i propri oggetti personali negli appositi armadietti messi a disposizione dall'azienda per ciascun lavoratore nei locali appositi.
Gli oggetti di maggior ingombro (valigie, pacchi, borse, etc) non possono essere introdotti in azienda senza autorizzazione.
L'accesso agli spogliatoi per fine lavoro avverrà solo al termine del normale turno di lavoro.
La direzione aziendale non assume responsabilità per eventuali furti di oggetti personali.

Per quanto riguarda gli indumenti verranno garantiti i normali cambi di vestiario quando usurati e in relazione all'attività svolta.

DIVIETO DI FUMARE

E' vietato fumare in tutto il magazzino, fatto salvo le zone ad esso specificamente destinate.

La possibilità di accedere nelle zone dove è permesso fumare (durante le pause) non deve compromettere lo svolgimento della normale attività produttiva del reparto, né causare intralci organizzativi o ingiustificati affollamenti.

DIRITTI SINDACALI

L'azienda per l'esercizio dell'attività sindacale, consentirà l'utilizzo della sala riunioni alla RSA/RSU/ RLS, mettendo a disposizione un armadietto (dotato di serratura) dove depositare materiale sindacale e/o relativo alla sicurezza.
L'azienda inoltre, a richiesta, autorizzerà l'utilizzo del fax per comunicazioni sindacali o di materiale informativo pertinente i compiti della R.S.U/RSA o del RLS.

COORDINAMENTO CASTORAMA ITALIA

Viene riconosciuta inoltre una struttura di coordinamento composta dai delegati di tutte le realtà Castorama Italia e un monte ore di 24h per negozio.

Monte ore: l'azienda si dichiara disponibile a discutere, prima di effettuare un'eventuale trattamento in caso di splafonamento dei permessi previsti dal vigente C.C.N.L. qual'ora si presentassero oggettive necessità tali da limitare l'attività sindacale.
Assemblee: le assemblee dei lavoratori effettuate (di comune accordo), fuori del normale orario di lavoro (di norma di lunedì mattino), nell'ambito delle ore di assemblee retribuite previste dalla normativa vigente, potranno essere, a scelta dei lavoratori, retribuite o recuperate.

ASSICURAZIONE INTEGRATIVA INFORTUNI

La Castorama Italia S.p.a. ha stipulato un'assicurazione per gli infortuni extra-professionali, a favore dei lavoratori con esclusione degli stagionali.
Copia della polizza è a disposizione dei lavoratori presso la Segretaria del Direttore di ogni singolo negozio.
Le parti si incontreranno, in occasione della verifica del premio di risultato, per valutare l'opportunità di stipulare una polizza integrativa di malattia.
Sconti: viene confermato lo sconto ai dipendenti del 10%con le modalità previste dalle procedure in atto.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione della previdenza integrativa FON.TE., si danno reciprocamente atto delle disponibilità a favorire soluzione atte allo scopo in particolare si impegnano congiuntamente:

1. Definire un programma di assemblee nel prossimo mese di febbraio in tutti i negozi con orari tali da favorire la massima partecipazione dei lavoratori
2. Distribuire con il cedolino paga del mese di marzo 2001 il modulo di adesione congiuntamente alla scheda informativa
3. Raccogliere tutti i moduli e trasmetterli al service amministrativo contestualmente al versamento di iscrizione entro la fine di aprile e mensilmente trasmettere tutti i moduli che perverranno successivamente e versare la relativa quota di iscrizione.

PREMIO DI RISULTATO

Le parti dopo ampia discussione hanno convenuto l'attuazione di un premio di risultato per l'anno 2000 articolato sulle seguenti voci:

1) Premio su incremento del margine lordo:
   a: per tutti i negozi (vedi tabella allegata 1)
   b: per negozio (vedi tabella allegata 2)
2) Premio su incremento fatturato totale (vedi tabella allegata 1)
3) Demarquè: per negozio (vedi tabella allegata 1)
4) Carrello medio: per negozio (vedi tabella allegata 1)

Verificata la sperimentabilità del premio suddetto, le parti effettueranno una verifica entro il 31 marzo 2001 dei risultati raggiunti al fine di predisporre con le eventuali modifiche gli accordi per gli anni a venire.
L'erogazione sarà effettuata con i criteri stabiliti nell'accordo del 24.02.98 e sarà erogato nel mese di aprile 2001.

Premio su incremento margine lordo

1° fascia su tutti i negozi

Premio su incremento margine lordo

1^ fascia su titti i negozi

incremento margine lordo			
su realizzato anno precedente	15,00%	premio	200.000
	16,00%		250.000
	17,00%		300.000
	18,00%		400.000
	20,00%		500.000

2^ fascia per negozio
vedi tabella allegata

Premio su incremento fatturato totale per tutti i negozi

Se l'incremento su	5,00%	premio	100.000
realizzato anno 1999	10,00%		150.000
	14,00%		200.000
	16,00%		250.000
	17,50%		300.000
	19,00%		400.000
	20,00%		500.000

DEMARQUE per negozio

se la demarquè risulta essere			
inferiore all'anno precedente di	0,3punti	premio	200.000
oppure			
se risulta pari o inferiore	1,80%		200.000
se risulta pari o inferiore	1,90%		150.000
se risulta pari o inferiore	2,00%		100.000

CARRELLO MEDIO per negozio

incremento rspetto all'anno precdente	3,00%	150.000
Negozi aperti nell'anno precdente valore del carrello medio non inferiore a quello dell'anno precedente		150.000
Mantenimento valore anno precedente o se la media di tutti i negozi fosse negativa per quelli sopra la media (diminuzione inferiore alla media		100.000

INCREMENTO MARGINE LORDO
Per magazzino

PADERNO		CURNO		BOLLATE		MARCON	
Incremento	premio	incremento	Premio	Incremento	Premio	Incremento	Premio
3,00%	100.000	3,00%	100.000	3,00%	100.000	3,00%	100.000
4.75%	112.500	3,50%	112.500	3,50%	112.500	4,75%	112.500
6,50%	125.000	4,00%	125.000	4,00%	125.000	6,50%	125.000
8,25%	137.500	4,50%	137.500	4,50%	137.500	8,25%	137.500
10,00%	150.000	5,00%	150.000	5,00%	150.000	10,00%	150.000
11,00%	180.000	6,00%	180.000	6,00%	180.000	11,00%	180.000
12,00%	230.000	7,00%	230.000	7,00%	230.000	12,00%	230.000
13,00%	300.000	8,00%	300.000	8,00%	300.000	13,00%	300.000
15,00%	400.000	10,00%	400.000	10,00%	400.000	15,00%	400.000

CORSICO		MONTEBELLO		CREMONA	
Incremento	premio	incremento	Premio	Incremento	Premio
3,00%	100.000	3,00%	100.000	3,00%	100.000
4,75%	112.500	4,75%	112.500	6,00%	112.500
6,50%	125.000	6,50%%	125.000	9,00%	125.000
8,25%	137.500	8,25%	137.500	12,00%	137.500
10,00%	150.000	10,00%	150.000	15,00%	150.000
11,00%	180.000	11,00%	180.000	16,00%	180.000
12,00%	230.000	12,00%	230.000	17,00%	230.000
13,00%	300.000	13,00%	300.000	18,00%	300.000
15,00%	400.000	15,00%	400.000	20,00%	400.000

RIMINI		TREVISO		CARUGATE	
Incremento	premio	incremento	Premio	Incremento	Premio
3,00%	100.000	3,00%	100.000	3,00%	100.000
6,00%	112.500	6,00%	112.500	14,75%	112.500
9,00%	125.000	9,00%%	125.000	26,50%	125.000
12,00%	137.500	12,00%	137.500	38,25%	137.500
15,00%	150.000	15,00%	150.000	50,00%	150.000
16,00%	180.000	16,00%	180.000	51,00%	180.000
17,00%	230.000	17,00%	230.000	52,00%	230.000
18,00%	300.000	18,00%	300.000	53,00%	300.000
20,00%	400.000	20,00%	400.000	55,00%	400.000

Corresponsione del premio:

a) il premio di risultato spetta a tutti i dipendenti in forza alla fine di ogni anno, in caso di nuovi assunti il premio si applica in proporzione ai giorni retribuiti, compresi i C.F.L. E Part-Time (in proporzione all'orario di lavoro);
b) per i nuovi assunti a tempo determinato e poi confermati in servizio si applica in proporzione ai giorni retribuiti; per i lavoratori assunti in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto verrà corrisposto in proporzione ai giorni retribuiti;

c) per i lavoratori trasferiti da un magazzino all'altro si applicherà il premio più favorevole realizzato confrontando il risultato dei due magazzini;
d) in caso di assenza per maternità facoltativa, malattia, servizio militare, il premio si applicherà in proporzione ai giorni retribuiti totalmente a carico della società;
e) relativamente alle nuove aperture, il premio si applicherà dall'anno successivo (fatto salvo che per i lavoratori trasferiti da altro magazzino, per i quali resterà in vigore la norma di cui al punto (c);
f) per i lavoratori non occupati in uno specifico magazzino, il premio risulterà pari alla media di quanto maturato nei singoli magazzini, più il valore del premio generale.

Incontri con la direzione generale all'inizio dell'anno, commento dei risultati esercizio precedente e definizione obiettivi anno corrente.
Incontri con la direzione del negozio per i dati mensili sulle vendite.

ORARIO DI LAVORO

Ferme restando le normative previste dal CCNL la direzione locale si impegna ad esaminare preventivamente con le RSU/RSA le modifiche che dovessero rendersi necessarie per improrogabili esigenze tecnico-organizzative, e/o rilevanti necessità legate alla vendita.
Altresì sarà oggetto di esame preventivo la necessità del ricorso a lavoro supplementare e/o straordinario nell'ambito di sistemi di flessibilità dell'orario su base annua i cui criteri saranno definiti con le OO.SS
Tutto il personale è tenuto alla puntuale osservanza dell'orario di lavoro, così com'è stato e sarà fissato dagli appositi ordini di servizio che ne stabiliscono la distribuzione settimanale e giornaliera ed eventuali modalità pratiche d'attuazione.
All'ora d'inizio del lavoro il dipendente deve trovarsi al proprio posto per iniziare, con puntualità, l'attività lavorativa.
Non sono ammessi ritardi in entrata, salvo i casi di comprovata necessità che saranno vagliati di volta in volta dal diretto responsabile di reparto o di servizio.
Al verificarsi del ritardo, il dipendente prima di accedere al proprio posto deve contattare il suo diretto responsabile per le istruzioni del caso.

TRIMBRATURA

Tutti i dipendenti sono tenuti a timbrare in entrata, prima dell'orario di inizio dell'attività lavorativa e, in uscita, dopo la fine dell'orario di lavoro, il proprio cartellino di presenza.
Tale operazione fa eseguita quattro volte al giorno (2 al mattino e 2 al pomeriggio).
La timbratura del cartellino, sia in entrata che in uscita, unitamente all'effettiva presenza sul posto di lavoro, costituiscono gli unici elementi che certificano ai fini amministrativi e contrattuali le ore di presenza del lavoratore all'interno dell'azienda.
Essa rappresenta altresì elemento che certifica l'osservanza dell'orario di lavoro, a meno che non intervengano segnalazioni da parte dei responsabili di reparto e/o ufficio/servizio che facciano rilevare il ritardato inizio o l'anticipata cessazione del lavoro.
La timbratura del cartellino è un'operazione strettamente personale che non può essere delegata al altra persona per nessun motivo; eventuali errori di timbratura, (e/o mancanze di timbratura) non possono essere corretti dall'interessato, ma devono essere segnalati immediatamente al responsabile di ogni singolo reparto, il quale è tenuto a provvedere alle relative correzioni, compilando il mod....., segnalandole alla Segretaria di Direzione.

STRAORDINARIO

Le parti concordano quanto segue:

Lavoro straordinario domenicale (deroghe natalizie)
Ai lavoratori che saranno chiamati a lavorare nelle giornate stabilite dalle varie Giunte Regionali (ove sia presente un magazzino Castorama) quali "**deroghe natalizie**" (domeniche e/o festività) spetterà oltre al compenso delle ore effettivamente lavorate, maggiorate del 30%, il diritto di godere di un riposo compensativo che potrà essere goduto nella settimana successiva la prestazione o a seguito di accordi anche in altra giornata della settimana antecedente la domenica per la quale è prevista la deroga alla chiusura) o In alternativa, previo accordo tra lavoratore e direzione locale, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, purchè nella settimana interessata alla deroga sia già stato goduto un riposo di 24 ore (dalle ore 00.00 alle ore 24.00).
Le ore residue non godute entro il mese di febbraio saranno pagate nel mese successivo.

Lavoro straordinario festivo e/ domenicale.
Con l'obbiettivo di rendere possibile l'apertura nelle domeniche e/o festività per le quali esiste l'apposita deroga comunale (escluse le deroghe natalizie di cui al punto precedente) le parti concordano la necessità di una presenza di lavoratori all'interno dei vari reparti tale da garantire un servizio di qualità alla clientela.
In relazione alla diversità di collocazione dei magazzini Castorama Italia S.p.a., che comportano necessità differenti, il presidio minimo di personale (per ogni reparto) risulterà dagli incontri operativi che si terranno con le singole direzioni nei vari magazzini.
Ai lavoratori chiamati a lavorare in tali giornate, anche in caso di inventario, in relazione agli accordi locali sul presidio minimo di presenza) spetterà il compenso per le ore effettivamente lavorate, maggiorate del 50% anziché del 30% come previsto dal C.C.N.L.
Su richiesta del lavoratore, le ore effettivamente lavorate, potranno essere utilizzate in riposi compensativi, fermo restando il pagamento mensile delle maggiorazioni previste.
La scelta deve essere effettuata tramite il modulo di autorizzazione dello straordinario.

Lavoro straordinario relativo all'inventario

Soppresso...

Autorizzazione allo straordinario

Fermo restando quanto previsto in materia dal vigente contratto collettivo, le ore prestate oltre il normale orario di lavoro sono considerate come straordinarie a tutti gli effetti solo se sono state preventivamente autorizzate dal responsabile dell'ufficio, reparto o servizio in cui opera il dipendente. (mod.....)
Sono, eccezionalmente, riconosciute come ore straordinarie anche quelle prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro, pur in mancanza di una preventiva autorizzazione, se richieste dalla necessità di rimuovere uno stato improvviso di pericolo oppure, nell'ambito della singola autonomia operativa, se suggerite dall'opportunità di portare a termine un lavoro già iniziato; nei casi predetti però il responsabile del servizio è tenuto darne immediato avviso al diretto responsabile non appena sarà in grado di farlo.

FERIE E PERMESSI RETRIBUITI

Le ferie che ogni dipendente matura sono quelle previste contrattualmente e il godimento deve avvenire tassativamente, salvo comprovati impedimenti, entro il 30 giugno dell'anno successivo, così come i permessi retribuiti (residui ex fest.rol).
Di massima entro il 31 marzo di ogni anno saranno stilati i calendari di godimento collettivo delle ferie, ogni reparto/negozio ufficio predisporrà, sulla base delle richieste dei singoli lavoratori, tenuto conto delle indicazioni della direzione in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, i calendari che saranno approvati, di massima, entro il 30 aprile.
La Direzione effettuerà un'azione di responsabilizzazione affinché le ferie siano godute nei tempi stabiliti.

DIRITTO ALLO STUDIO

L'Azienda si impegna a favorire eventuale richieste da parte dei lavoratori riguardanti l'istruzione e/o la formazione professionale, purché legalmente riconosciuta (tenuto conto delle esigenze organizzative).
L'azienda esaminerà con le RSU/RSA eventuali controversie che potessero sorgere per l'applicazione della suddetta materia.

PERMESSI PERSONALI

Il permesso di uscita dall'azienda prima della cessazione dell'orario di lavoro e di astensione dal lavoro deve essere richiesto al proprio responsabile, di norma 48 ore prima della data di godimento dello stesso, accompagnato dalla relativa motivazione o in termini più brevi nei casi di comprovata urgenza o imprevedibilità.

Sotto l'aspetto puramente contrattuale i permessi devono essere concessi al lavoratore che ne faccia richiesta, tenendo conto dei seguenti requisiti essenziali:

- Sussistenza di un giustificato motivo;
- Temporaneità del permesso;
- Compatibilità con le esigenze tecniche e organizzative dell'azienda.

Nello stesso modo devono essere trattati i cambi di orario, che dovranno essere richiesti con ragionevole anticipo.

Nessun dipendente può allontanarsi dal proprio posto di lavoro per ragioni personali per recarsi in altri reparti o uffici senza aver preventivamente avvisato il proprio responsabile. Né tantomeno sarà possibile uscire dall'azienda senza la preventiva autorizzazione. Dovranno inoltre essere contenuti allo stretto necessario gli stacchi continui dal posto di lavoro.

Si precisa che il lavoratore potrà lasciare l'azienda solo dopo che la Sua richiesta di permesso è stata accettata.

MALATTIA E/O ASSENZE

Fermo restando l'obbligo di giustificare le assenze secondo quanto stabilito dalle norme di legge e dal vigente CCNL, in caso di assenza per qualsiasi causa, il lavoratore dovrà comunicare la sua assenza dal lavoro, entro la **prima** (o .....) ora della giornata nella quale si verifica l'evento, al fine di poter provvedere alle conseguenti esigenze organizzative.
Tale comunicazione deve essere fatta anche nel caso di prosecuzione dell'assenza, rispetto a quella già giustificata.

RITARDI

Qualsiasi ritardo deve essere giustificato al proprio responsabile.
I ritardi che non abbiano giustificazione oggettiva potranno dar lugo alle applicazioni delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 7 della L.20 maggio 1970 n. 300 e dai pertinenti articoli contrattuali.
I ritardi saranno comunque valutati in relazione alla loro quantitò, gravità e ripetitività.
2/3 ritardi al mese di 2' – vengono – di norma- tollerati in relazione della storia lavorativa del lavoratore;
per ritardi oltre quanto sopra indicato, e ritardi da 3' a 10' per volta, scatta automaticamente la trattenuta di 15 minuti;
per ritardi pari o superiori a 11 minuti scatta la trattenuta di 30 minuti.

PAUSA

E' severamente proibito consumare cibi e bevande nei locali di lavoro.
Le bevande vengono distribuite a mezzo di distributori automatici e devono essere consumate sono nei locali a ciò adibiti.
A tale scopo viene confermata la possibilità per i lavoratori il godimento di una pausa di 10 ricompresa nell'orario di lavoro.
Il tempo impiegato deve essere quello stabilito, anche per consentire agli altri lavoratori di poter, a loro volta, accedere ai distributori onde evitare il rallentamento dell'attività lavorativa.
Con tale obiettivo, ciascuno, prima di assentarsi, deve chiedere il consenso del responsabile presente e, in ogni caso, l'assenza deve essere fatta a rotazione, garantendo l'operatività del reparto escludendo sempre la prima e l'ultima ora del proprio orario di lavoro, non deve pertanto compromettere lo svolgimento della normale attività produttiva del reparto, né causare intralci organizzativi o ingiustificati affollamenti.
A livello di singolo reparto si definirà la fascia oraria in cui collocare l'effettuazione della pausa.

MISSIONI E TRASFERTE

Al personale inviato in missione/ trasferta temporanea fuori dalla proprio negozio , viene riconosciuto in aggiunta delle norme di legge e contrattuali vigenti il seguente trattamento economico (oltre al rimborso delle spese sostenute).

- £ 165.000 a settimana intera
- £ 15.000 al giorno singolo
- £ 33.000 giorni successivi consecutivi al primo

TELECAMERE

Poiché in questo periodo i negozi e i magazzini Castorama sono stati oggetto di numerosi attacchi al patrimonio, la Direzione di Castorama intende procedere all'installazione degli impianti antirapina- antifurto funzionanti con sistema televisivo a circuito chiuso.

Le Telecamere verranno installate in modo da controllare le aree degli ingressi e delle uscite, le altre aperture verso l'esterno e la recinzione e le zone casse.

L'Impianto rispetterà rigorosamente i limiti posti dall'articolo 4 Legge 300/1970 ed in particolare:

1. Non avrà finalità di controllo del personale e della propria attività lavorativa, ma come detto del patrimonio aziendale;
2. Le risultanze di eventuali giustificate necessità di visualizzazione delle immagini non devono costituire supporto all'accertamento dell'obbligo di diligenza delle lavoratrici e dei lavoratori, ne all'adozione di atti sanzionatori in merito agli stessi;
3. Alle Rappresentanze Sindacali Aziendali dovrà essere data adeguata informativa al fine di consentire la verifica di possibili deviazioni della destinazione consentita;
4. Non sono previsti monitor, ne collegamenti via modem o linea dedicata;
5. Le immagini registrate sono visibili solo se opportunamente decodificate: l'apparecchio di decodifica si trova esclusivamente presso il locatore dell'impianto;
6. Il registratore è posto in un armadio blindato munito di doppia serratura, con una chiave affidata a un rappresentante sindacale o a un dipendente indicato dalle O.O.S.S.
7. L'accesso all'armadio, con la necessaria presenza del rappresentante sindacale, avverrà periodicamente per esigenza di cambi nastro e manutenzione oppure nel caso si siano verificati reati a danno del patrimonio aziendale
8. Le modalità operative dell'impianto installato saranno consegnate in copia anche al rappresentante sindacale.

CAPI REPARTO

Fermo restando l'elevato grado di responsabilità del capo reparto e del capo reparto in formazione, e visto che queste figure sono esentate dalla timbratura del cartellino per la flessibilità di orario che prevede tale mansione, la Direzione Castorama si impegna a definire e a regolamentare entro il mese Marzo 2001 per queste figure le seguenti indennità:

1. Permanenza – Reperibilità
2. Indennità forfetizzazione straordinario.

CAE

Verificato che il gruppo Castorama Italia è interessato dalla normativa Europea sui CAE la Direzione Catorama si impegna a agevolare la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori italiani attraverso:

1. Fornire preventivamente tutte le informazioni relative alla costituzione del CAE Castorama
2. Consentire la consultazione di tutti i lavoratori per nominare il rappresentante dei lavoratori da parte delle O.O.S.S.
3. Dare pratica attuazione alle disposizioni che saranno definite dal CAE allo scopo di consentire al rappresentante dei lavoratori lo svolgimento della sua funzione.

DURATA E VALIDITÀ ACCORDO

Il presente accordo frutto di armonizzazioni fra diversi accordi Castorama stipulati nei diversi negozi verrà applicato in tutti i punti Castorama attualmente aperti e di prossima apertura, ed avrà efficacia finché non sarà sostituito da altro accordo collettivo stipulato tra le parti.