IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DI GALLERIE COMMERCIALI S.P.A

Il giorno 07 Aprile 2008, in Roma.

Tra

- la Gallerie Commerciali Italia S.P.A rappresentata da Bénédicte Lenoire

E

- la FILCAMS-CGIL, rappresentata da Marinella MESCHIERI
- la FISASCAT-CISL, rappresentata da Giovanni PIRULLI e Marco DEMURTAS
- la UILTUCS-UIL, rappresentata da Marco MARRONI

si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo dell'Integrativo Aziendale per i dipendenti della Società Gallerie Commerciali Italia Spa.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle parte stipulanti.

ARTICOLO 1 – Validità e ambito di applicazione

Il presente accordo integrativo aziendale sarà applicato nella Società Gallerie Commerciali Italia S.P.A per l'esercizio della propria attività di promozione, commercializzazione e gestione di centri commerciali

Nel caso di società di nuova costituzione, che siano controllate dalla GCI SPA che eserciti la stessa attività di commercializzazione e gestione di centri commerciali, GCI SPA si impegna a realizzare condizioni normative ed economiche omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo. A tale riguardo sarà attivato un apposito confronto.

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

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

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

Nota a verbale :

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

ARTICOLO 2 – Relazioni sindacali

Premessa

In un contesto di debolezza di consumi e di forte competizione su tutti i fronti, GCI S.P.A è impegnata, con un **rinnovato spirito imprenditoriale** dotato di **accresciuta responsabilità,** nel produrre **crescita durevole** di risultati e di valore.

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

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

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

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

Con riferimento a tale impostazione, le parti condividono l'obiettivo e l'interesse di consolidare e migliorare il complesso delle relazioni sindacali già in essere, istituendo un assetto di relazioni sindacali fluido favorendo il confronto ed il diritto di informazione, sia in materia di articolazione aziendale sia per le materie assegnate dal CCNL.

Coerentemente si riafferma il carattere preventivo dell'informazione e della sua finalizzazione al confronto ed alla definizione delle intese tra le parti per le materie previste successivamente al livello nazionale :

- bilancio economico;
- andamento economico aziendale;
- strategie generali della società;
- sviluppi ed investimenti;
- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro : tipologie di impiego, contratti a termine, di inserimento e di apprendistato;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;

- innovazioni tecnologiche;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- azioni positive;
- ambiente e salute;
- funzionamento degli indicatori di condivisione dei risultati aziendali;

COMMISSIONE AZIENDALE

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

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

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

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

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

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

Tale commissione tecnica potrà riunirsi anche in sede decentrata nell'ambito degli indirizzi emersi in sede di commissione aziendale

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

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

<u>Ambiente e sicurezza sul lavoro</u>

Con riferimento al D.lgs.626/1994, cosi come integrato dal D.lgs242/1996, dal D.lgs.n.359/1999, dal D.lgs.n.66/2000, dal D.lgs.n.123/2007 sulla base dell'accordo nazionale tra Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali, le parti si riuniranno al fine di confrontare gli orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria.

Formazione professionale

La commissione avrà il compito di esaminare e monitorare la formazione e l'aggiornamento professionale in relazione ai programmi di sviluppo ed innovazione commerciale e tecnologica anche al fine di dare impulso alla formazione e all'aggiornamento come mezzo necessario per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali, e di ottenere una maggiore qualificazione personale ed un miglioramento dei risultati.
La commissione potrà inoltre proporre l'attivazione di azioni positive nel quadro dell'applicazione della legge sulle pari opportunità L.125/91

ARTICOLO 3 : 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;
- 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.

ARTICOLO 4 : DIRITTI SINDACALI

Assemblee sindacali

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

Lo svolgimento delle ore di assemblea aggiuntive introdotte con il presente accordo, dovrà avvenire nel rigoroso rispetto della prassi vigente, nelle giornate e nelle ore di minore intensità 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 articoli 22 e 23 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, e di quanto già previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali e accordi connessi con riferimento ai rispettivi ambito di applicazione, i permessi retribuiti previsti per i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla legge 20 Maggio 1970 numero 300 e alla lettera b) dell'articolo 22 e articolo 23, Prima Parte, del CCNL vengono elevati alle misure di seguito indicate :

- a due ore complessive all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a) dell'articolo 23 del CCNL;

- a quattordici ore complessive mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 23 del CCNL

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

ARTICOLO 5 : MALATTIA

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

ARTICOLO 6 : RICOVERO OSPEDALIERO

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

ARTICOLO 7 : CURE TERMALI

Le cure termali vengono equiparate alle assenze per malattia laddove la documentazione prodotta sia conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia ed alle disposizioni dettate dall'ente erogatore.
In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia, la società firmataria concorrerà per la quota di propria competenza secondo i criteri in atto per la malattia in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.

ARTICOLO 8 : INFORTUNIO SUL LAVORO

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

ARTICOLI 9 : EVENTI LUTTUOSI

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, di parente entro il secondo grado o del convivente, purché, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso di tre giorni in caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente, purchè, in questo ultimo caso, la stabile con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

ARTICOLO 10 : COGEDI E ASPETTATIVE NON RETRIBUITI

Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, le parti si impegnano a definire programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo per maternità ai sensi dell'articolo 9 lettera b) della legge 53/2000 nell'ambito delle azioni positive per la flessibilità finanziabili dal Fondo per l'occupazione di cui l'articolo 1, comma 7, del decreto legge 20/05/1993, numero 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 Luglio 1993, numero 236, cosi come previsto dal Decreto del ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 15 Maggio 2001.

ARTICOLO 11 : PARTIME 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, 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.

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.

ARTICOLO 12 : SCONTI AI DIPENDENTI

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

Lo sconto è fruibile esclusivamente tramite pagamento degli acquisti effettuati direttamente dal lavoratore dipendente o dal proprio coniuge/convivente, (la cui stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica) che avvengano nel rispetto dei criteri individuali dall'azienda i quali potranno prevedere l'obbligo di utilizzo di strumenti di pagamento (per esempio carta di credito aziendale) e/o l'esibizione di apposita tessera di riconoscimento. Gli strumenti di pagamento o i sistemi di riconoscimento dovranno essere intestati personalmente al lavoratore o al proprio coniuge/convivente che esegue il pagamento e l'uso sarà tassativamente personale e non cedibile.
Al fine di evitare abusi nell'utilizzo dello strumento di pagamento (tessera sconto – carta di credito o altro), l'azienda porterà a conoscenza di tutti i propri collaboratori il regolamento di utilizzo della tessera sconto e porrà in essere dei meccanismi di controllo. In ogni caso, potrà sempre essere richiesta l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare la titolarità personale della tessera/carta.

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

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

ARTICOLO 13 : ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

ARTICOLO 14 : APPRENDISTATO

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

ARTICOLO 15 : PART TIME

Il legislatore italiano, nella consapevolezza del ruolo della contrattazione collettiva in materia di part time, ha affidato, con il d. lgs n°61/2000, cosi come modificato dal d. lgs n°100/2001 e dal D.L n°335/2001, convertito dalla legge n°417/2001, alla contrattazione stessa ampi spazi regolatori attesa la duttilità del ricorso allo strumento contrattuale del part time per affrontare le diversificate esigenze dei vari settori produttivi.

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

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

- **Lavoro supplementare**

Su richiesta di una delle parti si attiveranno incontri aventi ad oggetto la valutazione delle problematiche connesse al consolidamento delle ore di lavoro supplementare.

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

ARTICOLO 16 : ANTICIPAZIONI TFR

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

ARTICOLO 17 : LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

A) Trattamento natalizio :

Le parti confermano che le prestazioni lavorative straordinarie e festive fornite nel periodo compreso tra l'ultima domenica di novembre ed il 06 gennaio 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.

Per il lavoratore 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 lavorativi). 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.

B) Lavoro straordinario festivo o domenicale extranatalizio

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

1. al 40% per un numero di prestazioni comprese tra 1 e 12;
2. al 50% per un numero di prestazioni comprese tra 13 e 30;
3. al 60% per un numero di prestazioni superiore a 30,

fermo restando il diritto al riposo compensativo.

Le parti convengono che potrà essere attivato un confronto, in materia di modelli organizzativi nell'ambito del quale potrà essere definita la maggiorazione della retribuzione oraria per le prestazioni lavorative straordinarie dei lavoratori con contratto a tempo

indeterminato, di formazione lavoro e apprendistato nell'ambito dei valori minimi e massimi individuati nella successiva Tabella in relazione al numero di giornate lavorative effettivamente prestate dal singolo lavoratore nel corso dell'anno (7 gennaio – penultima domenica di novembre).

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

PARTE ECONOMICA

ARTICOLO 18 : PREMIO AZIENDALE

La voce retributiva denominata premio aziendale della contrattazione Rinascente e/o Migliarini (voce AAAP) sarà conservata in cifra ad personam ai soli lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31/12/2005 e confluirà nella voce retributiva "ex premio aziendale ad personam"

Trattamento Liv 40 e liv 45 (4° super e 4° extra)
I trattamenti economici previsti dalla contrattazione Rinascente per il livello 4° super e 4° extra saranno conservati esclusivamente ad personam ai soli lavoratori che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31-12-2005.

Indennità di funzione
Analogamente il maggior importo previsto a titolo di indennità di funzione dalla contrattazione Rinascente e/o della contrattazione Migliarini rispetto alla misura prevista dal CCNL sarà conservata ad personam nella voce "ex indennità di funzione" ai soli lavoratori che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31/12/2005.

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

ARTICOLO 19 : RISULTATO E PROGRESSO AZIENDALE

Nell'ambito della volontà di sviluppare e rafforzare il coinvolgimento e la responsabilizzazione ai risultati e ai livelli di servizio ai nostri clienti diretti ed indiretti, le parti convengono di istituire un sistema di incentivazione a carattere variabile collegato ai livelli di efficienza e di competitività in cui l'azienda opera.

A tal fine, con la stipula del presente accordo le parti intendono istituire un innovativo sistema di valorizzazione del progresso dei risultati da determinare sulla base di più parametri a livello societario come di seguito definito nella specifica schede tecnica. Il parametro viene cosi indicato :

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

- Una quota "PP" in funzione di quello che viene definito **Progresso della Società** in cui opera ciascun collaboratore per ciascun trimestre sulla base dei parametri indicati nella schede tecnica e che sarà determinato individualmente in base alla percentuale di ripartizione e alle presenze trimestrali.

SUPERAMENTO SALARIO VARIABILE CONTRATTO 07/02/2003
Con la stipula del presente accordo, le parti convengono che dovrà intendersi sostituito ed annullato a tutti gli effetti quanto previsto degli articoli 23-24-25 dell'accordo integrativo aziendale di Auchan Spa del 07/02/2003 a quale faceva riferimento Gallerie Commerciali Italia Spa nonché ogni meccanismo di salario variabile previsto da precedenti accordi integrativi aziendali applicati da Auchan Spa a quale faceva riferimenti Gallerie commerciali Italia Spa a titolo di salario variabile divisionale o a titolo di premio di risultati aziendale.

COMMISSIONE PER RISULTATO AZIENDALE E PROGRESSO

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

A) Analizzare periodicamente gli andamenti degli indicatori
B) Verificare la correttezza dei dati e la regolarità del meccanismo di applicazione
C) Analizzare e monitorare l'andamento dei livelli di efficienza
D) Predisporre programmi di programmi di formazione rivolti alle RSA e relative modalità di gestione sulle materie oggetto della parte salariale
E) Elaborare la scheda informativa rivolta ai lavoratori
F) Analizzare i dati relativi all'andamento del titolo Valauchan sulla base delle valutazioni annuali.

L'osservatorio si riunirà almeno ogni trimestre/semestre con la partecipazione di tre componenti per organizzazione sindacale e designati dalle stesse. I componenti dell'osservatorio sono tenuti alla riservatezza sui dati, sulle informazioni e sulle dichiarazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dei propri compiti.

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

L'adesione all'offerta è volontaria. A fronte di adesione espressa ed individuale da parte di ciascun beneficiario alla offerta, come previsto dal regolamento Valauchan, il valore risultante dal calcolo Progresso e Risultato Aziendale sarà offerto in sottoscrizione gratuita di titoli Valauchan di valore equivalente.

L'assegnazione delle azioni Valauchan è disciplinata dal regolamento Valauchan Italie SCA che ne definisce tutti i criteri.

Il numero delle azioni da assegnare gratuitamente ai beneficiari sarà determinato in base al valore delle azioni risultante della ultima valutazione disponibile.
Il numero delle azioni assegnate individualmente a ciascun beneficiario sarà determinato dal rapporto tra il valore economico risultante dall'applicazione dei parametri e il citato valore unitario delle Azioni Valauchan; tale numero sarà arrotondato all'unità intera per

difetto se la cifra decimale sarà pari o inferiore a 0.50 o per eccesso se sarà invece superiore a 0.50.

L'assegnazione dei titoli Valauchan sarà effettuata entro il mese successivo a quello di attribuzione o corresponsione previsto per ogni parametro dalle specifiche schede tecniche (esempio : mese attribuzione aprile : mese assegnazione maggio), salvo per quanto riguarda la prima assegnazione che avverrà in ogni caso dal mese di aprile 2008 alla valutazione disponibile nel corso del mese.

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

In conformità alla risposta delle agenzia delle entrate- Direzione centrale normativa e contenzioso Prot. 954-233/2007 del 26/07/2007 alla specifica istanza di interpello presentata dalla Società Auchan Spa, considerate le disposizioni previste dall'articolo 51, parte 2, lettere g-bis, del DPR numero 917/86, si da atto che il valore delle azioni assegnate gratuitamente ogni anno ai beneficiari, se di valore individualmente non eccedente a € 2.065,00 e se non cedute prima del triennio, non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali e previdenziali; pertanto il beneficiario, in sede di vendita delle azioni Valauchan sconterà esclusivamente l'imposta sui capital gain (attualmente pari al 12,50%)

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

In caso di mancata adesione all'offerta di sottoscrizione di titoli Valauchan, i valori che risulteranno determinati dall'applicazione dei citati sistemi saranno corrisposti ai beneficiari non aderenti a titolo di salario variabile.

Il suddetto salario variabile in ogni caso, è regolamentato in coerenza con gli orientamenti delle parti sociali in materia, contenuti nel protocollo del 23/7/93 e richiamati dal vigente CCNL, e non saranno pertanto utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, né pertanto ai fini del TFR.

Inoltre, stante la loro natura e valenza, sono altresì da considerarsi nell'ambito di quei trattamenti retributivi che, sempre in virtù delle intese del 23.7.1993 sono destinati a godere di più favore regimi contributivi, previdenziali o fiscali.

Le parti si danno atto che le eventuali erogazioni derivanti dall'applicazione del presente articolo risultano in linea per modalità e contenuto con quanto previsto dal protocollo del 23/07/1993 in materia di erogazioni a livello aziendale e come tali, anche alla luce di quanto previsto dalla circolare INPS numero 152 del 22/07/1996, legittimano l'applicazione del particolare trattamento contributivo – previdenziale previsto dalla normativa di legge (articolo 2 L135/97, articolo 49 c.3 L. 488/99, articolo 43 c.2 lett.B, legge 448/2001) emanata in attuazione dello stesso protocollo.

INCIDENZE

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

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

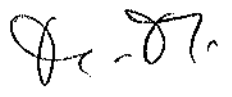
Entro sei mesi, ogni singolo lavoratore beneficiario dovrà comunicare a Gallerie Commerciali Italia l'adesione all'offerta di sottoscrizione dei titoli Valauchan.

L'adesione all'offerta di sottoscrizione dei titoli Valauchan potrà essere comunicata anche successivamente al termine di cui al punto che precede ed in tal caso avrà effetto dal primo periodo utile (trimestre o anno in funzione del parametro).

Ogni singolo lavoratore potrà comunicare a Gallerie Commerciali Italia il venir meno della propria adesione con effetto dal primo trimestre o anno successivo in base alla periodicità della determinazione dei singoli parametri; a tal fine dovrà essere comunicata entro il primo giorno del trimestre oggetto di calcolo per il premio progresso e entro il mese di maggio dell'anno oggetto per il calcolo per RA.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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









SCHEDE TECNICHE

SCHEDA TECNICA 1 : RISULTATO AZIENDALE

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

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

1. CALCOLO

La quota individuale annuale sarà determinata come segue :

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

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

PERCENTUALE E LIMITI ANNUALI MASSIMI

ANNO DI ASSEGNAZIONE	PERCENTUALE ANNUA	LIMITE INDIVIDUALE ANNUO LORDO
2008	0,20%	€ 700
2009	0,30%	€ 750
2010 e seguenti	0,40%	€ 800

Il tutto secondo la seguente formula :

$$\text{**} \quad \frac{\text{RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI DEI PROVENTI E ONERI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONI}}{\text{ORGANICO MEDIO RETRIBUITO}} \times \% = \text{VALORE}$$

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

IL RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI DEI PROVENTI E ONERI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONI E L'ORGANICO MEDIO RETRIBUITO saranno determinati dai risultati della società GALLERIE COMMERCIALI ITALIA SPA.

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

Le parti si danno reciprocamente atto che tale indicatore riflette in modo assolutamente diretto e immediato la solidità e la prosperità dell'impresa e convengono che nel caso in cui il valore assoluto del RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONE dovesse subire riduzioni significative e in particolare qualora, qualora scendesse a livello inferiore alla misura del 1% (uno per cento) del FATTURATO NETTO PER IVA sarà attivata una procedura di consultazione sindacale per addivenire a conseguenti determinazioni.

2. DEFINIZIONI

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

RISULTATI PRIMA DELLE IMPOSTE
- PROVENIENTI DA PARTECIPAZIONE
+ ONERI DA PARTECIPAZIONI
- PROVENIENTI STRAORDINARI
+ ONERI STRAORDINARI

- **ORGANICO MEDIO RETRIBUITO**

CONTEGGIO PER ORGANICO MEDIO DESCRIZIONE	SEGNO	DATO	CONTENUTO
ORGANICO BASE FISSO	+	Ore/Mensilità	Mensilità di organico base
RINFORZI	+	Ore/Mensilità	Tempi determinati
CAMBIO TEMPORANEO ORARIO	+/-	Ore/Mensilità	Somma algebrica dei cambi orario
STRAORDINARIO	+	Ore/Mensilità	Straordinario prestato senza distinzione di tipologia
ASSENTEISMO MORBILITA' E INFORTUNIO	-	Ore/Mensilità	Assenteismo malattia e infortunio per la parte a carico INPS
ASSENTEISMO A LUNGO TERMINE	-	Ore/Mensilità	Assenteismo non retribuito per ALT (aspettative...) per la parte a carico INPS
ASSENTEISMO PER ALTRE CAUSE	-	Ore/Mensilità	Assenteismo non retribuito non compreso nei precedenti (ritardi, sciopero...)
CASSA INTEGRAZIONE	-	Ore/Mensilità	Mancato lavoro per CIGS
CONTRATTI DI SOLIDARIETA'	-	Ore/Mensilità	Mancato lavoro per CDS
ORGANICO MEDIO RETRIBUITO	=		TOTALE OMR

3. BENEFICIARI

Il risultato aziendale sarà offerto in sottoscrizione o corrisposto esclusivamente ai lavoratori in servizio nel mese di assegnazione/corresponsione (maggio) con contratto a tempo indeterminato.
Il valore risultante dall'applicazione del meccanismo Risultato Aziendale sarà ASSORBITO per i lavoratori che conservano l'elemento salariale fisso denominato ex premio aziendale ad personam previsto dall'articolo 21 del presente accordo nonché per tutti i lavoratori che percepiscono uno degli elementi richiamati dal citato articolo 21 fino a concorrenza del valore su base annua del ex premio aziendale ad personam.
Per i lavoratori con ex premio aziendale in corso di maturazione l'assorbimento sarà fino a concorrenza del valore massimo maturabile in misura intera su base annua.

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

4. CRITERI DI MATURAZIONE

Il valore teorico cosi ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

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

- Ferie
- Permessi retribuiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva
- Permessi sindacali
- Astensione obbligatoria per maternità
- Ricovero ospedaliero
- Infortunio sul lavoro

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

Fermo restando tutto quanto previsto in relazione all'ambito applicativo e ai criteri di spettanza, le parti convengono che la quota sarà offerta in sottoscrizione o corrisposta a coloro che siano stati assunti precedentemente all'inizio dell'esercizio di bilancio di riferimento per il calcolo.

SCHEDA TECNICA 2 : PREMIO PROGRESSO

Caratteristiche del progresso :

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

RIPARTIZIONE DEL PROGRESSO .

Il premio sarà determinato in funzione di quello che viene definito **"PROGRESSO SOCIETA"** per ciascun trimestre sulla base dei parametri indicati nella presente scheda tecnica e sarà determinato individualmente in base alla percentuale di ripartizione e alle presenze trimestrali.

La determinazione del valore del progresso da assegnare avverrà in funzione di tasso percentuale di società che risulterà dal rapporto tra la sommatoria dei montanti di singoli parametri di progresso (P1,P2;P3,P4) e la sommatoria delle retribuzioni mensili lorde come sotto definite.

ORIGINE DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

I dati necessari come base di calcolo del premio sono contenuti negli schemi gestionali mensili della Società.

PARAMETRI

Il progresso sarà misurato dai seguenti parametri :

- Progresso di Auchan SPA
- Progresso in euro del giro d'affari delle Gallerie (a mq comparabili e newco comprese)
- Progresso in euro dei redditi della società (a mq comparabili e newco escluse)
- Progresso in euro del CF lordo

P1 : la qualità della gestione dei centri commerciali è uno dei tanti parametri di miglioramento del risultato degli ipermercati Auchan : il primo parametro quindi proviene direttamente dal miglioramento del risultato di Auchan Spa tramite l'applicazione a tutti i collaboratori GCI della % del premio progresso di Auchan Spa (collaboratori di sede e depositi) ponderata del 20%

P2 misura il progresso in euro del GA delle gallerie a mq comparabili in confronto al GA dello stesso trimestre dell'anno precedente (newco comprese).

P3 misura il progresso in euro dei redditi del trimestre in corso in confronto ai redditi dello stesso trimestre dell'anno precedente (mq comparabili e newco escluse). In caso di perdita in confronto all'anno precedente, la perdita sarà spostata sul trimestre seguente.

P4 misura il progresso in euro del Cash Flow lordo del trimestre in corso, in confronto al cash flow lordo dello stesso trimestre dell'anno precedente, a condizione del superamento della soglia di redditività (escluse newco).
In caso di perdita in confronto all'anno precedente, la perdita sarà spostata sul trimestre seguente.

La somma algebrica dei singoli parametri (%P1+%P2+%P3+%P4) sarà rapportata alla somma delle retribuzioni mensili lorde di tutti i lavoratori della società del trimestre di progresso dando luogo al tasso di progresso trimestrale della società (%P)

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

Ai fini della retribuzione mensile lorda utile per il predetto calcolo e per l'attribuzione del progresso saranno computati :

+ Paga base
+ contingenza
+ terzo elemento
+ scatti anzianità
+ superminimo
+ assegno personale
+ indennità di funzione (per i quadri)
+ ex indennità di funzione
+ ex premio aziendale ad personam

PRESENZA

Il valore risultante dalla moltiplicazione del tasso P% al valore della retribuzione sarà riproporzionato in correlazione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie :

- ferie
- permessi retribuiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva
- permessi sindacali
- maternità obbligatoria
- ricovero ospedaliero
- infortunio professionale sul lavoro

Sono esclusi dalla partecipazione alla corresponsione tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nel trimestre per un periodo inferiore al 40% del loro orario contrattuale individuale.

L'orario teorico individuale del trimestre rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del 100% del valore P teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione di maggiore attività effettiva. Ai fini del raggiungimento del limite massimo del 100% concorreranno le prestazioni straordinarie e supplementari.

BENEFICIARI

Sono considerati beneficiari i dipendenti che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell'intero trimestre di maturazione e nel mese di erogazione siano in servizio alla società Gallerie Commerciali Italia con contratto a tempo indeterminato, con contratto di inserimento, di apprendistato o a tempo determinato.

DECORRENZA

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

VALORIZZAZIONE

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

Trimestre di calcolo	Mesi di attribuzione
giugno - luglio - agosto	Ottobre
settembre - ottobre - novembre	Gennaio
dicembre - gennaio - febbraio	Aprile
marzo - aprile - maggio	Luglio

Il meccanismo previsto è tale da consentire il calcolo e l'attribuzione della quota di progresso solo a partire dal primo trimestre di premio – come identificato in tabella – il cui primo giorno sia successivo ad un anno completo di esercizio.

La somma distribuita di premio progresso è limitata al 25% cumulata sull'anno della retribuzione annuale esclusa 13° e 14° mensilità.

ELEMENTI PER IL CALCOLO

Ai fini del calcolo dei parametri definiti si farà riferimenti agli schemi gestionali della società che contengono tutti i dati necessari – di seguito riportati – per la determinazione del valore dei singoli parametri. Pertanto, alla fine di ogni trimestre verrà preso in considerazione lo schema gestionale progressivo aggiornato all'ultimo mese di premio e da esso saranno ricavati i dati dell'ultimo trimestre secondo lo schema di seguito riportato.

DETTAGLIO VOCE

Parametro 1 : Progresso Ipermercati Auchan

Formula generale :
% Premio progresso Auchan sede X 20%= %P1

Esempio :
Se la % di premio Auchan sede = 5%

% di premio applicato ai collaboratori GCI =
5 X 20% = 1%

Parametro 2 : Progresso della cifra d'affari dei centri commerciali

Se il progresso è tra 0 e 1% (GA trim in corso – GA trim a-1)X	1,50%	X	20%	= P2
Se il progresso è tra 1 e 2% (GA trim in corso – GA trim a-1)X	2,00%	X	20%	= P2
Se il progresso è tra 2 e 3% (GA trim in corso – GA trim a-1)X	2,50%	X	20%	= P2
Se il progresso è > a 3% (GA trim in corso – GA trim a-1)X	3,00%	X	20%	= P2

Parametro 3 : Progresso dei redditi di GALLERIE COMMERCIALI ITALIA Spa

Se il progresso è tra 0 e 1% (redditi trim in corso – redditi trim a-1)X	7.00%	X	30%	= P3
Se il progresso è tra 1 e 2% (redditi trim in corso – redditi trim a-1)X	10.00%	X	30%	= P3
Se il progresso è tra 2 e 3% (redditi trim in corso – redditi trim a-1)X	12.00%	X	30%	= P3
Se il progresso è > a 3% (redditi trim in corso – redditi trim a-1)X	15.00%	X	30%	= P3

Parametro 4 : Progresso del Cash flow lordo di GALLERIE COMMERCIALI ITALIA Spa

Se il progresso è tra 0 e 1% (CF lordo trim in corso – CF lordo trim a-1)	X 10,00%	X 30%	=	P4
Se il progresso è tra 1 e 2% (CF lordo trim in corso – CF lordo trim a-1)	X 15,00%	X 30%	=	P4
Se il progresso è tra 2 e 3% (CF lordo trim in corso – CF lordo trim a-1)	X 17,00%	X 30%	=	P4
Se il progresso è > a 3% (CF lordo trim in corso – CF lordo trim a-1)	X 20,00%	X 30%	=	P4

Calcolo soglia di redditività :

Soglia di redditività = *redditività (EBITDA) MEDIA dei 3 anni precedenti all'anno di riferimento* / *valore delle IMMOBILIZZ. MATERIALI LORDE (al netto dei lavori in corso)*

Nel caso di modifica rilevante del valore delle immobilizzazioni materiali lorde dovute a delle modifiche legislative o fiscale, le parti si incontreranno per valutare i conseguenti impatti economici e finanziari.

ARTICOLO 20 : DECORRENZA E DURATA

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

Non potranno essere avviate iniziative per il rinnovo prima del 30 Aprile 2010.

