IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER I DIPENDENTI DELLE SOCIETA' la RINASCENTE S.p.A., SMAFIN s.r.l., INDIS s.r.l.,
IPER MARCHE s.r.l. e NIKELIA S.p.A.

Il giorno 11 ottobre 2002, in Roma, presso la Sede della Confcommercio
tra

la RINASCENTE S.p.A., SMAFIN s.r.l., INDIS s.r.l., IPER MARCHE s.r.l. e NIKELIA S.p.A.,
rappresentate da
Giuliano Stronati, Andrea Cecchi, Giovanni Mazza, Emilio Traversa, Claudio Vernata, Marco Bressan, Andrea Farioli, Fabiola Iacobucci, Riccardo Orlandi e Rinaldo Pigoli
e
la FILCAMS-CGIL, rappresentata da Ivano Corraini e Claudio Treves
la FISASCAT-CISL, rappresentata da Gianni Baratta e Pietro Giordano
la UILTUCS-UIL, rappresentata da Bruno Boco e Marco Marroni
assistiti dalla Delegazione Trattante

si è stipulata la presente ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti delle società la RINASCENTE S.p.A., SMAFIN s.r.l., INDIS s.r.l., IPER MARCHE s.r.l. e NIKELIA S.p.A
Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle parti stipulanti.

ART. 1 - VALIDITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo aziendale sarà applicato nelle seguenti società:

- LA RINASCENTE S.p.A.,
- SMAFIN S.r.l.;
- INDIS S.r.l. ;
- IPER MARCHE S.r.l.;
- NIKELIA S.p.A.;

Nel caso di società di nuova costituzione, che siano controllate da la Rinascente o da una delle società sopra richiamate, che esercitino le stesse attività commerciali e con i medesimi format attuali (Magazzini a prezzo unico, Grandi Magazzini, Supermercati, Ipermercati), le Società si impegnano 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 le stesse attività commerciali e con i medesimi format attuali (Magazzini a prezzo unico, Grandi Magazzini, Supermercati, Ipermercati), sarà attivato un confronto volto a definire i trattamenti economici e normativi dei lavoratori, con l'obiettivo di realizzare, previa verifica delle compatibilità complessive, condizioni economiche e normative omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo. Nel caso di nuove aperture di supermercati, in territorio con significativa presenza commerciale SMA, da parte di società acquisite e controllate verrà applicato quanto previsto dagli accordi dell'8.10.1998 e del 21.05.1999 come modificati dal presente accordo.

Per società controllate di cui ai precedenti commi, devono intendersi esclusivamente quelle società la cui attività sia direttamente gestita, che siano direttamente amministrate e che siano controllate in misura maggioritaria (superiore al 50%) da la Rinascente o da una delle società stipulanti.

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 regolati dal presente accordo, sono comunque fatte salve e continueranno ad essere applicate solo nei rispettivi ambiti applicativi le condizioni derivanti dalla contrattazione integrativa aziendale a tutti i livelli.

Le Parti costituiranno, entro 3 mesi dalla stipula dell'accordo, una Commissione che avrà il compito di procedere al monitoraggio dell'intero e articolato quadro contrattuale sottoscritto nel corso degli anni dalle società stipulanti con le OO.SS. Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL, che con il presente Accordo è stato oggetto del processo di armonizzazione, al fine di redigere un testo unico contrattuale.
I lavori della citata Commissione saranno sottoposti alle parti per la loro definizione, preferibilmente entro il primo semestre 2004.

In tale ambito, verranno riassorbite ed eventualmente armonizzate e razionalizzate le norme contrattuali della contrattazione integrativa delle società stipulanti non modificate e/o non richiamate espressamente nel testo del presente Accordo, con priorità per le norme relative ai quadri, agli specialisti e all'inquadramento.

Nota a verbale
Le parti si danno reciprocamente atto che lo sviluppo della rete commerciale 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 nè costituzione, né acquisizione di società ai fini della presente intesa, ma costituisce "nuove aperture" e quindi da luogo all'applicazione del presente accordo.

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

La rilevante crescita del Gruppo dalla seconda metà degli anni novanta è avvenuta tramite sviluppo interno, acquisizioni di realtà regionali specifiche e tramite un'alleanza internazionale.

La molteplicità dei fattori organizzativi e culturali che sono entrati in contatto rispecchia le specificità e la varietà della contrattazione, dei modelli organizzativi, delle formule commerciali.

Il processo di divisionalizzazione già avviato dal 1996 si è accentuato con la stipula della alleanza internazionale con il partner Auchan, dando luogo a strutture divisionali dotate di tutte le risorse e tutte le leve per la gestione del business di riferimento.

In tale contesto, 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 mirato alla individuazione dell'adeguato livello di interlocuzione per ogni articolazione aziendale e per le materie assegnate dal CCNL alla contrattazione aziendale.

In particolare, a fronte dei multiformi processi di sviluppo e dell'autonomia derivante dal processo di divisionalizzazione, le parti intendono realizzare un sistema di relazioni sindacali completo, articolato, unitario ed equilibrato.

Nella riconferma del ruolo di diritti di informazione e confronto a livello di Gruppo, fermo restando il rispetto degli attuali assetti contrattuali, tale sistema si sviluppa contemperando in modo bilanciato:
· la focalizzazione delle relazioni sindacali in ambito divisionale, favorendo un rafforzamento del decentramento in tale ambito;
· il confronto a livello regionale.

Coerentemente si riafferma il carattere preventivo dell'informazione e della sua finalizzazione al confronto ed alla definizione delle intese tra le parti ai vari livelli e per le materie previste successivamente.

Diritto di informazione e confronto a livello di Gruppo

Compete a tale livello l'informazione ed il confronto sulle seguenti tematiche:
· bilancio economico;
· andamento economico del Gruppo;
· strategie generali e politiche commerciali del Gruppo;
· sviluppo e investimenti;
· politica occupazionale;
· processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
· strutture degli assetti societari.

A tal fine, le parti si incontreranno, di norma entro il mese di giugno, su richiesta di una delle stesse parti.

Diritto di informazione e confronto a livello nazionale in ambito divisionale

Compete a tale livello l'informazione ed il conseguente confronto sulle seguenti tematiche:
· andamento economico della Divisione;
· strategie generali della Divisione;
· politiche commerciali;
· sviluppo e investimenti della Divisione;
· processi di riorganizzazione e di ristrutturazione della Divisione;
· innovazioni tecnologiche;
· piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
· azioni positive;
· ambiente e salute;
· funzionamento dei meccanismi di salario variabile previsti nel presente contratto.

A tal fine, le parti si incontreranno, di norma entro il mese di giugno, su richiesta di una delle stesse parti.

Diritto di informazione e confronto a livello di unità e/o territorio in ambito divisionale

Compete a tale livello – pur nel rispetto della non duplicità dei livelli - l'informazione ed il

conseguente confronto per realizzare intese sulle seguenti tematiche:
· organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
· mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di formazione e lavoro 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;
· andamenti delle quote salariali derivanti dai risultati del salario variabile.

~~A~~ livello territoriale sarà inoltre svolto un confronto preventivo per realizzare intese, in occasione dell'apertura di nuovi insediamenti produttivi avente ad oggetto le tematiche di cui al presente paragrafo.

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.

COMMISSIONE NAZIONALE

Le parti concordano di istituire una commissione nazionale a livello 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 possano 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 fornirsi 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 Nazionale.

Inoltre, qualora la materia affrontata dalla Commissione Nazionale 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 Nazionale sarà dedicata prevalentemente all'esame e all'analisi delle seguenti tematiche:

Tecnologia informatica

La Commissione avrà il compito di monitorare i seguenti punti:
a. le ragioni tecniche e produttive per le quali si considera l'introduzione di una nuova tecnologia e gli investimenti complessivi;
b. la natura e l'ampiezza del cambiamento tecnologico progettato;
c. gli effetti sull'occupazione e sul lavoro;
d. gli effetti sulla professionalità;
e. gli effetti sull'ambiente di lavoro e la salute psico-fisica dei lavoratori;
f. il calendario previsto dall'entrata in funzione delle nuove tecnologie.

Al fine di consentire l'acquisizione di strumenti conoscitivi per gli interventi sulle situazioni esistenti e per regolare la installazione di tutte le forme di nuove tecnologie, in modo da accrescere al massimo i vantaggi delle due parti e di evitare o rimuovere con tutti i mezzi disponibili le eventuali conseguenze sul lavoro, l'Azienda si impegna a fornire gli elementi utili ad un confronto sulle questioni che riguardino l'applicazione di nuova tecnologia che incida significativamente sulle strutture e sui meccanismi operativi.

Le informazioni dovranno essere fornite preventivamente e con la tempestività consentita dai processi di elaborazione e decisionali in maniera che le OO. SS. possano elaborare proprie posizioni relative al tipo di sistema ed ai metodi di messa in opera, e ciò in quanto le parti riconoscono che la valutazione della nuova tecnologia non deve fondarsi solamente sugli effetti tecnici ed economici, ma anche sugli effetti sociali e sulle condizioni di lavoro degli addetti.

I rappresentanti sindacali saranno informati di tutte le ricerche condotte permanentemente dall'Azienda sulle possibili applicazioni di nuove tecnologie.

Ambiente e sicurezza del lavoro

Con riferimento al D. lgs. 626/1994, così come integrato dal D. lgs.n. 242/1996, dal D. lgs n. 359/1999 e dal D. lgs n. 66/2000,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.

Inquadramento delle figure professionali

La Commissione avrà il compito di raccogliere, esaminare e approfondire tutti gli elementi che consentano successivamente alle parti, previo apposito confronto, di meglio qualificare e determinare l'inquadramento di quelle figure professionali non riconducibili alla classificazione prevista.

Flessibilità ed organizzazione del lavoro

La Commissione avrà il compito di monitorare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità del lavoro nel periodo di vigenza del presente A.I.A..

In particolare, la Commissione esaminerà le forme di flessibilità e le soluzioni organizzative applicate anche al fine di studiare ipotesi evolutive, proporre soluzioni innovative.

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 del servizio alla clientela ed il 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.

Nel corso del primo semestre del 2003, la Commissione affronterà i temi relativi alla sicurezza del lavoro e dell'inquadramento delle figure professionali.

ART. 3 - FRANCHISING

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

ART. 4 - MERCHANDISING

Le società s'impegnano 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. 626/1994 e norme collegate.

ART. 5 - APPALTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 163 del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, le società si impegnano:

· 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.

ART. 6 - DIRITTI SINDACALI

Assemblee sindacali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 33 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 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. 26 e 27 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 ambiti di applicazione, i permessi retribuiti previsti per i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300 e alla lettera b) dell'art. 26 e art. 27, 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'art. 27 del CCNL;

· a quattordici ore complessive mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) dell'art. 27 del CCNL.

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

ART. 7 - MALATTIA

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di malattia, 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, durante il periodo di malattia previsto dall'art. 93 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, 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 le misure di seguito indicate della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro:

· 85% dalla data di stipula del presente accordo;
· 90% dal 1° gennaio 2004;
· 95% dal 1° gennaio 2005.

ART. 8 - 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 INPS n. 134368 A.G.O. del 27 gennaio 1981).

ART. 9 - 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, le società firmatarie concorreranno per la quota di propria competenza secondo i criteri in atto per la malattia in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.

ART. 10 - INFORTUNIO SUL LAVORO

Dal 1° gennaio 2003 si estenderà la convenzione ex art. 70 del D.P.R. n. 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.

ART. 11 - EVENTI LUTTUOSI

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

ART. 12 - CONGEDI 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'art. 9 lettera b) della legge 53/2000 nell'ambito delle azioni positive per la flessibilità finanziabili dal Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, cosi come previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 15 maggio 2001.

ART. 13 - 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 2% 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 lavoratore nel corso dell'anno.

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. 14 - LIBRETTI SANITARI

Le spese sostenute per il rinnovo dei libretti di idoneità sanitaria saranno rimborsate dall'azienda previa presentazione della documentazione giustificativa.

In caso di coincidenza tra l'orario di lavoro e quello della competente struttura sanitaria, verrà, inoltre, concesso un permesso individuale retribuito per il tempo strettamente necessario al rinnovo del libretto di idoneità sanitaria.

ART. 15 - SCONTI AI DIPENDENTI

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato o di formazione e lavoro hanno diritto ad uno sconto sugli acquisti nelle seguenti misure:

· pari al 10 % su tutta la merceologia in vendita presso le filiali Grandi Magazzini ed i magazzini Upim;
· pari al 5 % su tutta la merceologia in vendita presso gli Ipermercati ad insegna Auchan e supermercati con insegna Cityper e SMA con esclusione dei carburanti;
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 individuati da ciascuna divisione interessata i quali 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.

Al fine di evitare abusi nell'utilizzo della strumento di pagamento (tessera-sconto, carta di credito o altro), ciascuna divisione 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.

Nelle unità di vendita in cui operano i pagamenti a fine mese, essi verranno mantenuti, ove esistenti, fino all'eventuale sostituzione tramite sistemi di pagamento complessivamente equivalenti.

ART. 16 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti, nel rispetto delle autonomie del Sindacato e dell'Impresa e nell'ambito dei livelli di informazione e confronto previsti nel capitolo "Relazioni sindacali", ribadiscono che il tema dell'organizzazione del lavoro compete al livello di singola unità produttiva/territorio.

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 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.

A livello di unità produttiva si attiveranno confronti con le RSA/RSU anche con l'assistenza delle OO.SS territoriali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, per realizzare intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme delle variabili che ad essa concorrono (composizione degli organici, orari di lavoro e turni, ridistribuzione degli orari, utilizzazione degli impianti, calendario annuo, ecc.), ivi comprese soluzioni negoziali riguardanti eventuali modalità collettive di flessibilità di orario valevoli per interi reparti e/o unità produttive.

Le parti si danno altresì atto che le intese definite sull'organizzazione del lavoro, pur richiedendo aggiornamenti periodici in coerenza con le evoluzioni del quadro aziendale di riferimento in ordine ai profili dei metodi e delle tecniche di approvvigionamento e vendita, alle specifiche esigenze ricollegabili al territorio in cui le differenti unità produttive dell'azienda sono dislocate e alle differenti politiche commerciali adottate dalla concorrenza, saranno coerenti ed omogenee con il quadro di riferimento delle relazioni sindacali e le relative procedure e meccanismi previsti dal presente accordo.

ART. 17 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono inseriti nell'organizzazione produttiva senza discriminazioni, a parità di condizioni normative, di lavoro e diritti sindacali.

Le società stipulanti confermano che l'utilizzo di tale istituto è finalizzato allo stabile

inserimento di nuova occupazione, così come attesta la conferma in servizio a tempo indeterminato della quasi totalità degli assunti con contratto di formazione e lavoro. In tal senso, tale tipo di rapporto di lavoro non è inteso e non verrà utilizzato come forma di occupazione precaria.

Ferma restando ogni altra disciplina di legge e di contratto, i lavoratori con contratto di formazione e lavoro sono computati ai fini del calcolo del monte-ore dei permessi sindacali riconosciuti alle R.S.A/R.S.U.

Anche allo scopo di favorire ulteriormente tale tendenza le parti convengono che il termine fissato per il caso di anticipata conferma in servizio è di:
- 12 mesi per la qualifica del 3° livello;
- 8 mesi per i livelli inferiori.

Le società stipulanti procederanno ad una verifica anticipata dei risultati formativi raggiunti dal lavoratore alla scadenza suindicata.

I risultati di tale verifica saranno comunicati per iscritto a tutti i lavoratori interessati.

In caso di esito positivo di tale verifica, fermo restando il regime contributivo e gli adempimenti di legge, l'azienda comunicherà anticipatamente la conferma in servizio al lavoratore; diversamente, il rapporto di lavoro seguirà l'iter previsto originariamente.

Le società stipulanti si impegnano, in attuazione dei progetti formativi, a fornire ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro un'adeguata formazione. I progetti formativi prevederanno altresì informazioni su contratti collettivi nazionali e sulla legislazione sociale e del lavoro. Esse si impegnano inoltre al rispetto delle norme di legge e di contratto relativamente alla comunicazione scritta al lavoratore della sede di lavoro, dell'orario di lavoro e della sua distribuzione.

ART. 18 - APPRENDISTATO

Le Parti, esaminata la evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato con particolare riferimento al Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, alla legge 19 luglio 1997, n. 196 in materia di promozione dell'occupazione e all'art. 16 che disciplina l'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento 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.

Nel riconfermare quanto previsto a tale riguardo dalle normative contenute nel CCNL del Terziario, distribuzione e servizi le Parti convengono che a livello decentrato potranno essere definite intese sulle condizioni di impiego con particolare riferimento alle materie assegnate dal CCNL alla contrattazione di secondo livello.

ART. 19 - 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, così come modificato dal d. lgs. n. 100/2001 e dal D. L. n. 355/2001, 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 delle 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.

· **Clausole elastiche**

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di regolamentare l'istituto delle clausole elastiche in ordine allo svolgimento della prestazione lavorativa del contratto di lavoro a tempo parziale.

Le parti convengono che, a fronte della sottoscrizione del patto individuale, l'azienda ha facoltà di variare la sola collocazione temporale dell'orario di lavoro dei singoli rapporti a tempo parziale, come previsto dall'art. 3, comma 7, del D.lgs. 61/2000 e successive modifiche, dando un preavviso non inferiore a 48 ore.

Per le sole ore di lavoro prestate a seguito dell'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variazione della collocazione temporale rispetto agli orari fissati, compete in favore del lavoratore una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto della suddetta ora o frazione di ora, nella seguente misura alternativa:
· 10 % in caso di variazioni con un preavviso da 2 a 3 giorni;
· 5% in caso di variazioni con un preavviso da 4 giorni a 10 giorni;
· 2% in caso di variazioni con un preavviso superiore a 10 giorni.

Le medesime maggiorazioni verranno altresì corrisposte nel caso in cui le ore di spostamento inizialmente richieste dall'azienda non siano effettivamente prestate dal lavoratore a seguito di un successivo ripensamento da parte della stessa.

La variazione della collocazione oraria della prestazione lavorativa non può comportare uno spostamento verso le giornate festive, nonchè verso le fasce orarie notturne in cui non sia già previsto l'orario contrattuale di lavoro.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo devono intendersi comprensive di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e legale, indiretto o differito e non risultano pertanto utili a nessun ricalcolo a tali fini.

Le parti convengono che, a integrazione dei casi previsti dalla normativa vigente per la successiva denuncia del patto (Art. 3, 10° comma, d. leg. n.61/2000 e successive modificazioni), tale possibilità viene riconosciuta anche per documentate esigenze di studio e frequenza di corsi scolastici, di corsi universitari e post-universitari, inseriti nel normale ordinamento scolastico e riconosciuti dalla legge, fermo restando il limite temporale minimo di 5 mesi e ogni altra disposizione contenuta nella normativa di legge sopra richiamata.

Tutti i trattamenti previsti dal presente accordo per lo svolgimento della prestazione secondo le clausole elastiche saranno assorbiti fino a concorrenza da ogni trattamento previsto per il medesimo istituto da qualsiasi altra fonte; inoltre qualora l'attuale disciplina legislativa o contrattuale subisse modifiche, le parti si incontreranno per apportare gli eventuali adeguamenti.

Le parti si danno altresì atto che la trasformazione a tempo pieno del part time comporta l'automatica risoluzione del patto contenente clausola elastica con sospensione dei relativi trattamenti.

In considerazione della complessa e onerosa fase di implementazione amministrativa dell'istituto delle clausole elastiche, le parti convengono che il presente istituto entrerà in vigore con effetto dal 1° febbraio 2003, senza oneri aggiuntivi pregressi.

Entro 18 mesi dalla stipula del presente accordo le parti si incontreranno per valutare gli impatti dell'applicazione dell'istituto.

· **Accordi collettivi sulla flessibilità degli orari di lavoro**

Nell'ambito degli accordi a livello di singola unità produttiva secondo le modalità indicate nel capitolo "Organizzazione del lavoro" del presente accordo che trovino applicazione a livello di reparto o di unità produttiva, qualora tali regimi di flessibilità coinvolgano anche lavoratori operanti con contratto a tempo parziale, fermo restando che tali lavoratori devono comunque aver sottoscritto individualmente il patto previsto dalle norme vigenti e vedersi riconosciuta la maggiorazione della retribuzione indicata nel precedente paragrafo in funzione dei termini di preavviso previsti, il confronto da realizzarsi a livello decentrato potrà stabilire valori di maggiorazione della retribuzione diversi da quelli previsti nel caso delle clausole elastiche individuali e/o incrementi del numero di ore settimanali di lavoro e/o modalità e criteri per procedere al consolidamento delle eventuali ore supplementari.

I regimi di orario del tipo qui indicato eventualmente già operanti all'interno delle unità produttive delle società firmatarie del presente accordo saranno sottoposti a verifica tra i firmatari dei contratti collettivi ed individuali con i criteri e principi stabiliti nel presente accordo e se necessario armonizzati con essi entro il 1° febbraio 2003.

· **Lavoro supplementare**

Fatto salvo quanto previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione, 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 possibilità per l'azienda di richiedere ai lavoratori part-time lo svolgimento di un numero annuo di ore supplementari superiore al limite fissato dal vigente CCNL;
- la valutazione delle problematiche connesse al consolidamento delle ore di lavoro supplementare ai sensi dell'art. 3, 6° comma del D. lgs. n. 61/2000, così come modificato dal D. lgs. n. 100/2001.

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 formazione e lavoro e apprendistato.
In tal caso il limite annuo massimo previsto, comunque invalicabile in caso di contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, deve essere riproporzionato prendendo a riferimento il numero di mesi di lavoro previsti nella lettera di assunzione.

ART. 20 - ANTICIPAZIONE T.F.R.

Ai dipendenti delle società firmatarie il presente accordo 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. 21 - CLASSIFICAZIONE

Fermo restando quanto previsto in materia di trattamenti per indennità specialisti dai precedenti contratti integrativi aziendali con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione, a decorrere dal gennaio 2003 ai manutentori operanti nelle società firmatarie del presente accordo viene riconosciuta un'indennità pari a € 15 lordi mensili per 14 mensilità.

Tale trattamento sarà assorbito da altri trattamenti riconosciuti al medesimo titolo eccedenti i minimi contrattuali previsti dal CCNL.

Le Parti demandano alla commissione di cui al capitolo "validità e ambito di applicazione" il compito di effettuare il monitoraggio dei profili e delle figure professionali non contemplate dal CCNL o nelle precedenti contrattazioni aziendali al fine di giungere entro il termine indicato al capitolo "validità e ambito di applicazione" al loro riconoscimento in termini omogenei per l'intero ambito applicativo del presente accordo.

ART. 22 - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Fermi restando i trattamenti complessivamente di miglior favore derivanti da accordi integrativi aziendali e, ove esistente, la prassi della maggiorazione del 50%, le Parti

convengono che a livello territoriale o di unità produttiva verranno svolti i confronti necessari in relazione alle aperture domenicali e festive sulla scorta dei principi e delle linee guida tracciate nel seguente paragrafo B).

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 tutte le unità produttive delle società stipulanti 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 tutte le unità produttive delle società 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 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 festivo o domenicale extranatalizio

Per le domeniche e festività di apertura al pubblico non ricomprese nel periodo natalizio, fermo restando quanto previsto dall'Art. 64, Seconda Parte, del CCNL del Terziario, distribuzione e servizi, il confronto a livello territoriale o di unità produttiva avrà l'obiettivo di individuare strumenti, forme e modalità utili a garantire la copertura dell'attività lavorativa domenicale con il personale a tempo indeterminato e/o con il ricorso a personale aggiuntivo.

In occasione di tale confronto, tenuto conto dei modelli organizzativi concordati a tali livelli, dovrà 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%

Le Parti convengono, pertanto, che il trattamento economico minimo per le prestazioni lavorative straordinarie fornite dai lavoratori a tempo indeterminato nelle domeniche e festività infrasettimanali, al di fuori del periodo natalizio come sopra definito, risulta pari:
a) al 40% per un numero di prestazioni compreso tra 1 e 12;
b) al 50 % per un numero di prestazioni compreso tra 13 e 30;
c) al 60% per un numero di prestazioni superiore a 30;
fermo restando il diritto al riposo compensativo.

I trattamenti previsti dalle tabella precedente e da quanto previsto nel precedente comma 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 o a quanto sarà previsto, in applicazione e nei limiti del presente accordo, dai confronti di cui al presente capitolo.

Quanto previsto dal presente punto B entra in vigore con decorrenza dal 01.01.03.

PARTE ECONOMICA

ART. 23- ELEMENTO SALARIALE PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

In coerenza con quanto previsto dal protocollo del 23.07.1993 e dal patto del 22 dicembre 1998, le parti convengono di istituire in via sperimentale un sistema economico annuale a carattere variabile, che remunera i livelli di efficienza in cui l'azienda opera nell'anno in cui avviene l'erogazione, correlata ai livelli di redditività; il suddetto elemento salariale variabile, denominato PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE, sarà correlato alla misurazione del RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI DEI

PROVENTI E ONERI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONI risultante annualmente dal bilancio consolidato della società la Rinascente S.p.a. dell'esercizio precedente (a maggio 2003 sarà determinata la quota sulla base dei risultati del bilancio di esercizio 2002).

1. CALCOLO

La quota individuale annualmente erogabile 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' O.M.R. (organico medio retribuito) del medesimo anno;
· e moltiplicato per la percentuale annua indicata per ciascun anno nella tabella di seguito riportata;
· la quota annua non potrà eccedere i limiti quantitativi massimi indicati nella medesima tabella alla colonna "limite individuale annuo lordo";
il tutto secondo la seguente formula:

RISULT. ORDIN. ANTE IMPOSTE DEDOTTE PARTITE STRAORDINARIE E PARTEC.
_____ ***x***
ALIQUOTA % = (**)
ORGANICO MEDIO RETRIBUITO

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

PERCENTUALI E LIMITI ANNUALI MASSIMI

ANNO DI EROGAZIONE	PERCENTUALE ANNUA	LIMITE INDIVIDUALE ANNUO LORDO
2003	4%	€ 400
2004	6%	€ 500
2005	7%	€ 550
2006 e seguenti	9%	€ 660

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 delle società confluite nel bilancio consolidato della società la Rinascente S.p.A. secondo i criteri del consolidamento.

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 scendesse a livello inferiore alla misura del 1% (uno per cento)

del FATTURATO NETTO 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:

	Risultato prima delle imposte
-	Proventi da partecipazione
+	Oneri da partecipazione
-	Proventi straordinari
+	Oneri straordinari
=	**Risultato ordinario ante imposte dedotti effetti straordinari e partecipazioni**

· DEFINIZIONE DI ORGANICO MEDIO RETRIBUITO

CONTEGGIO PER ORGANICO MEDIO RETRIBUITO

Descrizione Segno Dato Contenuto

Organico base (fisso) Ore Mensilità Mensilità di organico base

Rinforzi + " " tempi determinati

Cambio temporaneo orario di lavoro + o - " " somma algebrica dei cambi orario

Straordinari + " " tutto lo straordinario prestato senza distinzione di tipologia

Assenteismo morbilità e infortunio - " " Assenteismo malattia e infortunio per la parte a carico INPS

Assenteismo a lungo termine - " " Assenteismo non retribuito per A.L.T. (aspettative , servizio milit ecc.)

Assenteismo per altre cause - " " Assenteismo non retribuito non comprese nei due precedenti (p.c.t., ritardi, sciopero, ecc..)

Cassa integrazione - " " Mancato lavoro per C.I.G.S.

Contratti di solidarietà - " " Mancato lavoro per C.D.S.

ORGANICO MEDIO RETRIBUITO = " " TOTALE O.M.R.

3. LAVORATORI BENEFICIARI

L'elemento salariale variabile denominato PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE sarà applicato nelle sole unità escluse dall'ambito applicativo del PREMIO AZIENDALE o di altri elementi salariali fissi che vengono di seguito indicati:
· Premio aziendale previsto dalla Contrattazione Rinascente-Sma;
· Premio denominato mensile previsto dalla contrattazione Colmark del 6.12.1997 anche

come modificato dal verbale del 21.05.99 ;
· Premio aziendale mensile e trimestrale previsto dalla contrattazione ex società Rio del 25.01.1996;

Il premio di risultato aziendale non spetterà in ogni caso ai lavoratori beneficiari degli elementi salariali fissi già citati al presente punto e dei seguenti elementi salariali fissi:
· Elemento salariale distinto previsto dalla contrattazione della società Sigros Distribuzione e Indis al punto 2, lettera a) del contratto integrativo aziendale del 19 dicembre 1994;
· "Bonus periodale non variabile" previsto dalla contrattazione della società Sigros Distribuzione e Indis al punto 2, lettera c) del contratto integrativo aziendale del 19 dicembre 1994;
· Voce denominata AAAP (Accordo Aziendale Ad Personam), istituita in applicazione di quanto previsto all'art. 16 (trattamento economico fisso) dell'ipotesi di accordo del 7 novembre 1996 delle società dell'ex Gruppo Migliarini e di quanto previsto dalla contrattazione integrativa aziendale del 19 febbraio 1997 ex società Cedis Migliarini (art. 16), Dharma Cannella (art. 17), Iper Ancona (art. 17) e Iper Fano (art. 17);

Qualora i suddetti trattamenti risultassero inferiori su base annua individuale a quanto erogato dal premio di risultato aziendale verrà corrisposta unicamente la relativa differenza.

Il premio di 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 PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE spetta esclusivamente ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione con contratto a tempo indeterminato.

Il Premio teorico così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività teoriche previste individualmente nell'anno di esercizio, ridotte di quelle non effettivamente prestate, ad eccezione delle seguenti:
? ferie;
? permessi retribuiti di cui all'art. 68, Seconda Parte, del CCNL del 3.11.1994; previsti dalla contrattazione collettiva
? permessi sindacali;
? astensione obbligatoria per maternità;
? ricovero ospedaliero;
? infortunio sul lavoro.

La liquidazione del premio avverrà con il foglio paga del mese di maggio (o al secondo mese successivo a quello di approvazione del bilancio).

L'importo del premio eventualmente maturato non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto di legge e di contratto, né pertanto ai fini del trattamento di fine rapporto.

Fermo restando tutto quanto previsto in relazione all'ambito applicativo e ai criteri di spettanza, le parti convengono che:
A. il premio di risultato aziendale spetterà a coloro che siano stati assunti precedentemente all'inizio dell'esercizio di bilancio di riferimento per il calcolo;
B. per le nuove aperture, il premio di risultato aziendale spetterà dopo un anno di esercizio intero.

Le parti si danno atto che le 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 che come tali, anche alla luce di quanto previsto dalla Circolare INPS n. 152 del 22.07.1996, legittimano l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale previsto dalla normativa di legge (art. 2 L.135/97; art. 49 c. 3 L. 488/99; art. 43 c. 2 lett. B) L. 448/2001) emanata in attuazione dello stesso protocollo.

5. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

ART. 24 - PREMIO AZIENDALE

La voce retributiva denominata premio aziendale nella contrattazione Rinascente-Sma o nel contratto ex Rio S.p.a del 25 gennaio 1996 o denominata premio mensile nella contrattazione Colmark del 6 dicembre 1997 secondo la regolamentazione definita dall'accordo del 21 maggio 1999, sarà riconfermata ai lavoratori 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 (o come diversamente denominato al precedente comma), 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 di magazzini UPIM, filiali Grandi Magazzini la Rinascente e, nelle province di Asti, Bergamo, Latina, Lecco, Lodi, Mantova, Milano, Piacenza, Parma, Roma, Torino, Varese, Vercelli, Brescia, Cremona, Verona, Vicenza, Padova, Treviso, Rovigo, Venezia e Gorizia, di supermercati SMA, fermo restando quanto previsto in merito ai confronti preventivi per l'avvio di nuove aperture, 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.

Quanto previsto nei due commi precedenti è da ritenersi valido anche per le ristrutturazioni

UPIM di cui all'accordo 7 marzo 2000.

L'anzianità maturata con contratto di formazione e lavoro, di apprendistato 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.

ART. 25 - SALARIO VARIABILE DIVISIONALE

PARTE COMUNE PER TUTTE LE DIVISIONI

Fermo restando quanto previsto nel punto 5 del capitolo Premio di progresso Divisione Iper, a regime il valore annuale delle erogazioni derivanti dalla applicazione di ciascun premio di salario variabile divisionale nel suo complesso non potrà eccedere, per ogni lavoratore, l'importo di € 1360 lordi annui riproporzionati in rapporto all'orario contrattuale individuale.
Detto valore deve intendersi riferito al 4° livello e per gli altri livelli deve essere riproporzionato secondo le scale parametrale definite, salvo quanto indicato nella Divisione Grandi Magazzini con particolare riferimento all'indicatore "progresso delle vendite".

Il valore di detto limite massimo a regime sarà raggiunto gradualmente in correlazione alla differenza tra il valore dello stesso e i massimali previsti dalla precedente contrattazione, in relazione alle specifiche aree contrattuali, negli importi annui lordi espressi in euro di seguito indicati:

	Area Sigros (Indis e Nikelia)	Area Migliarini Ipermarche	Area Colmark	Area lR -SMA
2003	610	850	800	1020
2004	860	1000	1000	1130
2005	1360	1360	1360	1360

Tale criterio per la divisione Grandi Magazzini sarà applicato con le specifiche indicate nella parte divisionale.

Le parti si danno altresì atto che, con la stipula del presente accordo, dovrà intendersi sostituito e annullato a tutti gli effetti ogni meccanismo di salario variabile previsto da precedenti accordi integrativi aziendali de la Rinascente S.p.A., Supermercati Alimentari Sma s.r.l., Sigros Distribuzione s.r.l. e Indis s.r.l. (ivi compresi i bonus variabili di cui alla lettera b) punto 2) Cedis Migliarini, Iper Marche, Colmark e Bernardi, Auchan Ipermercati.

INCIDENZE

I sistemi di salario variabili di ciascuna divisione 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.

OSSERVATORIO NAZIONALE

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

- analizzare periodicamente gli andamenti;
- verificare la correttezza dei dati e la regolarità del meccanismo di applicazione;
- analizzare e monitorare l'andamento dei livelli di efficienza nelle varie divisioni;
- predisporre programmi di formazione rivolti alle R.S.A./R.S.U. e relative modalità di gestione sulle materie oggetto della parte salariale;
- elaborare la scheda informativa rivolta ai lavoratori.

L'Osservatorio nazionale si riunirà almeno una volta l'anno con la partecipazione di tre componenti per Organizzazione Sindacale e designati dalle stesse.

A livello decentrato competente, secondo quanto previsto dal capitolo relazioni sindacali, le parti costituiranno una Commissione tecnica che si riunirà in seduta plenaria una volta all'anno. La Commissione si riunirà altresì in seduta ristretta ogni trimestre/semestre – con la partecipazione di 3 componenti per parte e con la possibilità di invitare i responsabili aziendali competenti – nel mese successivo ad ogni trimestre/semestre non appena effettuati i calcoli per determinare il montante del premio.
La Commissione analizza i risultati e li esamina anche alla luce di eventuali misure da adottarsi al fine di favorire il raggiungimento di un risultato economico positivo. I componenti della Commissione sono tenuti alla riservatezza sui dati, sulle informazioni e sulle dichiarazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dei propri compiti.

DIVISIONE IPER
PREMIO DI PROGRESSO

In coerenza con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti concordano di istituire un meccanismo di Premio correlato ai risultati aziendali.

1. INDICATORI

Il Premio di Progresso è calcolato trimestralmente a livello di Ipermercato e si basa sui seguenti tre indicatori.

A. PROGRESSO DI FATTURATO

Si definisce Progresso l'incremento del Fatturato che un Ipermercato realizza nel trimestre rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente (ad es., il trimestre mar-apr-mag 2003 si raffronterà al trimestre mar-apr-mag 2002).
Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione - dati ISTAT generale - degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio (ad es., per il trimestre mar-apr-mag 2003, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° febbraio 2002 ed il 31 gennaio 2003).
Il valore così adeguato viene sottratto al valore del Fatturato del trimestre di riferimento.
Se la differenza è positiva, il 2% di tale importo andrà a costituire la prima parte del Premio di Progresso.

B. PROGRESSO DI MARGINE

Si definisce Progresso l'incremento del Margine detratte le Spese influenzabili (per le definizioni, vedi All. tecnico 1-IPER) che un Ipermercato realizza nel trimestre rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente (ad es., il trimestre mar-apr-mag 2003 si raffronterà al trimestre mar-apr-mag 2002).
Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione - dati ISTAT generale- degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio (ad es., per il trimestre mar-apr-mag 2003, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° febbraio 2002 ed il 31 gennaio 2003).
Il valore del corrispondente trimestre dell'anno precedente così adeguato – solo se positivo - viene sottratto al valore della M-S del trimestre di riferimento.
Se il valore del corrispondente trimestre dell'anno precedente è negativo, la differenza si calcola rispetto a zero.
Se tale ultima differenza è positiva, il 10% dell'importo di tale differenza andrà a costituire la seconda parte del Premio di Progresso.

C) MIGLIORAMENTO DI UN RISULTATO POSITIVO

Si definisce Miglioramento di risultato positivo l'incremento del risultato che un ipermercato consegue nel trimestre rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente.

L'incremento che è considerato utile ai fini del premio è solamente quello che si realizza rispetto ad un valore positivo del risultato del corrispondente trimestre dell'anno precedente. Se quest'ultimo fosse negativo l'eventuale l'incremento si calcola rispetto a zero.
Per risultato positivo si intende la differenza tra Margine meno le spese influenzabili e la quota parte dei costi generali che la Divisione ha l'obiettivo di sostenere nel trimestre.

L'ammontare di tali costi generali (V. la definizione in All.tecnico 1-IPER) sostenuti dall'intera Divisione sarà, per garantire obiettività di calcolo, quello iscritto nel Conto economico divisionale dell'anno precedente.

Per la trasformazione dei costi generali annuali in obiettivi trimestrali adattati ad ogni Iper si devono seguire le operazioni indicate nell'allegato tecnico 1-IPER che costituisce parte integrante del presente accordo.

Se il M-S del trimestre si manterrà superiore all'obiettivo di risultato trimestrale così calcolato, verrà considerato il differenziale positivo tra i due; tale differenziale sarà confrontato con il medesimo differenziale riferito al corrispondente trimestre dell'anno.
Il 15 % dell'incremento tra il differenziale positivo del trimestre in corso rispetto a quello positivo del trimestre dell'anno precedente andrà a costituire la terza parte del Premio di Progresso. Se il differenziale del trimestre anno precedente è negativo l'incremento si calcola rispetto a zero.

DECORRENZA E REGIME TRANSITORIO

Il suddetto meccanismo entra in vigore a partire dal trimestre "dicembre 2002, gennaio, febbraio 2003"; tuttavia, a fronte di complessità amministrative/informatiche che rendono non immediatamente calcolabili gli indicatori B e C, per il solo trimestre dic 2002-gen-feb 2003 si conviene di procedere all'applicazione del solo indicatore A (progresso di fatturato), elevando in via del tutto eccezionale e non ripetibile la misura percentuale dal 2% al 3%.

Dal successivo trimestre “marzo – aprile - maggio 2003”, entrerà in vigore il meccanismo previsto dal presente accordo.

2. CALCOLO TRIMESTRALE

I vari montanti - di miglioramento di fatturato (A), di M-S (B) e di miglioramento un risultato positivo rispetto ai costi generali di Iper (C) incrementali rispetto all’anno precedente - ottenuti applicando le percentuali indicate, si sommano tra loro, ogni trimestre, e costituiscono l'importo globale di Premio di Progresso trimestrale da ridistribuire.
Questo importo rappresenterà il costo aziendale complessivo, con l'esclusione di qualsiasi eventuale onere aggiuntivo per la Società.

Casi particolari
Nel caso ipotetico in cui vi sia solo Progresso di Fatturato (Premio A), ma né Progresso di M-S né del risultato (Premi B e C), si calcolerà comunque il 2% del Progresso di Fatturato ma tale importo sarà diminuito del 20%.
Nel caso in cui, infine, un Iper nel trimestre non ottenga né Progresso di fatturato e margine meno spese, né miglioramento dei propri risultati, recupererà nel solo trimestre successivo unicamente l'abbassamento di M-S.

3. EROGAZIONE

Il Premio complessivo sarà calcolato ed erogato trimestralmente come una tantum, secondo lo schema di seguito riportato.

Tabella 1

TRIMESTRI DI MATURAZIONE	MESI DI CALCOLO	MESI DI EROGAZIONE
Giugno-luglio-agosto	Settembre	Ottobre
Settembre-ottobre-novembre	Dicembre	Gennaio
Dicembre-gennaio-febbraio	Marzo	Aprile
Marzo-aprile-maggio	Giugno	Luglio

Il meccanismo previsto è tale da consentire il calcolo e l'attribuzione del Premio di Progresso solo a partire dal primo trimestre di Premio - come identificato in Tab.1 - il cui primo giorno sia successivo ad un anno completo di esercizio.

4. BENEFICIARI

Il premio spetta ai dipendenti che, nell’ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell’intero trimestre di maturazione e nel mese di erogazione siano in servizio alla divisione Ipermercati e alle società che applicano il presente Accordo con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Formazione e Lavoro, di apprendistato o a tempo determinato.

Coloro che saranno inviati in missione parteciperanno alla quota dell’unità di destinazione se la missione si realizza sull’intero trimestre di premio; in caso contrario coloro che sono inviati in missione parteciperanno alla quota della sede divisionale.

L'importo complessivo del Premio - dopo essere stato ridotto del 30% come recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali - verrà ripartito in funzione del numero di full-time equivalenti in forza nell' Iper alla fine dell'ultimo mese del trimestre di Premio nei vari livelli di inquadramento, in modo da ottenere un valore di Premio teorico di livello Si divide il montante trimestrale di Premio per la sommatoria del numero di FTE per livello ponderati con il valore di riparametrazione di livello commisurata alla scala parametrale 100- 171:

$$\frac{\text{Montante Complessivo di Premio}}{\text{Ó[(FTEq 5°liv. x 114,3) + (FTEq 4 o liv. x 120,9) + (etc.)...]}} = Y$$

Il valore Y così ottenuto si moltiplica per il valore di riparametrazione della seguente tabella, in modo da ottenere il valore teorico del Premio per livello (Y x 114,3 = Premio teorico del 5° liv.; Y x 120,9 = Premio teorico del 4° liv.; etc.).
La scala di riparametrazione utilizzata sarà la seguente:

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

.

Il Premio teorico per livello così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:
- ferie;
- permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- permessi sindacali;
- maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero;
- infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dal premio 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 premio 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.

Il valore di detto Premio nel suo complesso annuale a regime non potrà eccedere, per ogni lavoratore, l'importo di € 1360 lordi per il 4° livello (riproporzionato in rapporto agli orari individuali) e riparamentrato per gli altri livelli secondo la scala paramentrale 100-171.

L'erogazione "Bonus periodale non variabile" prevista dalla contrattazione della società Sigros Distribuzione e Indis al punto 2, lettera c) del contratto integrativo aziendale del 19 dicembre 1994 assorbirà fino a concorrenza le quote erogabili del presente premio di

progresso nel corso del medesimo anno solare.

Nota a verbale
Regole da applicare per il caso di trasferimento definitivo tra Iper aventi differenti meccanismi di premio progresso:
· in caso di trasferimento da ex Città Mercato lR a Iper di cui al punto 5., il premio aziendale verrà mantenuto ad personam e comporterà l'esclusione dal beneficio del premio di risultato aziendale e delle eventuali erogazioni di premio di progresso superiori a 1360 euro annui lordi. Con criteri analoghi si procederà nella sede divisionale nei confronti del personale che già oggi ha maturato il premio aziendale;
· in caso di trasferimento da un Iper di cui al punto 5. verso una ex Città Mercato lR, il premio di progresso sarà quello in vigore presso l'unità di destinazione, e il premio aziendale verrà conseguito con i tempi previsti dal presente accordo, tenuto conto dell'anzianità aziendale maturata.

5. CONSERVAZIONE CON MODIFICHE DEL MANTENIMENTO DI UN RISULTATO POSITIVO PER I SOLI IPER CON CONTRATTO AUCHAN IPERMERCATI DEL 10.03.98

In sostituzione di quanto previsto alla lettera C del precedente punto 1 (Miglioramento di un risultato positivo), per le sole unità della divisione Ipermercati in cui si applicava l'accordo integrativo della Auchan Ipermercati del 10.03.98 (Rescaldina, Mestre, Piacenza, Pescara, Villanova di Cepagatti, Casalbertone, Collatina, Bari Casamassima, Catania La Rena, sede divisionale di Milanofiori) continuerà ad essere applicato quanto previsto alla lettera C) del punto 1 Indicatori, pagina 15, del citato accordo della Auchan Ipermercati con riferimento al Mantenimento di risultato con le modifiche di seguito definite.

Per tali unità in sostituzione dell'elemento di cui al precedente punto C definito miglioramento di risultato positivo si applica quanto segue:

C BIS MANTENIMENTO DI RISULTATO

Si definisce mantenimento di un risultato nel trimestre da parte di un ipermercato, il riuscire a mantenere il proprio Margine meno le spese influenzabili superiore alla quota parte dei costi generali che la Divisione ha l'obiettivo di sostenere nel trimestre.

L'ammontare di tali costi generali (vedi definizione in allegato 1-IPER) sostenuti dell'intera divisione, per garantire obiettività di calcolo, quello iscritto nel Conto economico della Divisone dell'anno precedente.

Per trasformare i costi annuali in obiettivi trimestrali adattati ad ogni Iper si devono seguire le medesime operazioni indicate nell'allegato tecnico 1-IPER..
Se il Margine meno le spese del trimestre si manterrà superiore all'obiettivo di risultato trimestrale così calcolato, per le unità in oggetto il 15% del montante di differenza andrà a costituire la terza parte del premio di progresso.

2 BIS. CALCOLO TRIMESTRALE

I vari montanti - di miglioramento di fatturato (A), di M-S (B) e di mantenimento di un risultato rispetto ai costi generali di Iper (C BIS) - ottenuti applicando le percentuali

indicate - ogni trimestre saranno tenuti distinti ai fini della determinazione dell'importo specificamente derivante da ciascun indicatore.

Casi particolari

Nel caso in cui vi sia solo Progresso di Fatturato (Premio A), ma né Progresso di M-S (premio B) né mantenimento del risultato (premio C BIS), si calcolerà comunque il 2% del Progresso di Fatturato ma tale importo sarà diminuito del 20%.
Nel caso in cui, infine, un Iper nel trimestre non ottenga né Progresso di fatturato e margine meno spese, né mantenimento dei propri risultati, recupererà nel solo trimestre successivo unicamente l'abbassamento di M-S.

Determinazione del premio teorico di livello per specifico indicatore

A modifica di quanto previsto al punto 4 dell'accordo del 10.03.98 per tali unità la determinazione del premio teorico di livello sarà effettuata per ogni montante relativo a ciascun singolo indicatore (A, B e C bis); la sola quota di premio teorico di livello derivante dal "Mantenimento di risultato" (C bis) sarà ridotta fino a concorrenza dell'importo erogabile a titolo di premio di risultato aziendale; la sola parte eccedente detta riduzione andrà sommata a quella generata dagli altri 2 indicatori per costituire il premio teorico di livello complessivo come di seguito dettagliato.

Ciascuno dei vari montanti afferenti ad ogni rispettivo indicatore, dopo essere stato ridotto del 30% come recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali, verrà ripartito in funzione del numero di full-time equivalenti in forza nell'Iper alla fine dell'ultimo mese del trimestre di Premio nei vari livelli di inquadramento, in modo da ottenere un valore di Premio teorico di livello specifico per ogni indicatore (A , B e C-bis). I Premi teorici di livello per ogni specifico indicatore saranno calcolati secondo la scala parametrale 100-250 Si divide il montante trimestrale di ciascun indicatore per la sommatoria del numero di FTE per livello ponderati con il valore di riparametrazione del CCNL.

$$\frac{\text{Montante di Premio dell'indicatore A (oppure B o C bis)}}{\text{Ó[(FTEq 5°liv. x 130,1) + (FTEq 4 o liv. x 144,0) + (etc.)...]}} = Y$$

Il valore Y così ottenuto si moltiplica per il valore di riparametrazione del CCNL, in modo da ottenere il valore teorico del Premio per livello (Y x 130,1 = Premio teorico del 5° liv.; Y x 144,0 = Premio teorico del 4° liv.; etc.).

La scala di riparametrazione utilizzata sarà la seguente:

LIVELLO	PARAMETRO
5°	130,1
4°	144,0
3°	166,5
2°	194,8
1°	225,2
Q	250.0

.

Il valore del premio teorico per livello determinato dal montante dell'indicatore Mantenimento di risultato ottenibile nei rispettivi mesi di calcolo di giugno, settembre dicembre e marzo (per i relativi trimestri di maturazione) sarà assorbito

fino a concorrenza dal valore del premio di risultato aziendale erogabile nel mese di maggio precedente e non si sommerà al valore generato dagli indicatori A e B.

Ai fini della determinazione del premio teorico di livello complessivo (di tutti gli indicatori), per ogni trimestre e per ogni livello si sommerà il premio teorico di livello degli indicatori di progresso di fatturato, di progresso di M-S e, solo la parte di valore che risulti superiore alla quota erogabile del premio di risultato aziendale, dell'indicatore mantenimento di risultato.
Resta fermo quanto previsto al precedente punto 4 (beneficiari) per quanto riguarda i lavoratori ai quali spetta il premio, la determinazione del premio individuale in funzione degli orari contrattuali individuali e l'attività effettiva.
La somma tra il valore del premio di risultato aziendale e il valore del premio di progresso non potrà eccedere, per ogni lavoratore un importo annuo pari a 2 mensilità.

SEDE DIVISIONALE, DEPOSITI E GALLERIE

Per la sede divisionale, i depositi divisionali e le gallerie, il Premio di Progresso si calcola secondo le stesse modalità viste per gli Ipermercati e con riferimento agli stessi indicatori di Fatturato (premio A), di Margine meno le Spese influenzabili (B) e di mantenimento di un risultato positivo (C bis).

I risultati di riferimento sono la somma algebrica di quelli dei vari Iper.

I montanti risultanti saranno quindi riproporzionati in base al rapporto tra il numero di full-time equivalenti aventi diritto al Premio (come definiti al punto 4, c.1) che lavorano presso la sede divisionale, i depositi e le gallerie e la somma di quelli che lavorano presso gli Iper.
La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per gli Iper di cui al presente punto 5 e alle medesime regole ivi per gli stessi richiamate.

6. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

ALLEGATO 1 IPER

· **Criteri tecnici di trasformazione dei costi generali annuali in obiettivi trimestrali adattati ad ogni Iper**

C.1 Articolazione dei costi generali per trimestre

Nel mese di giugno di ogni anno, i costi generali annuali del Conto economico divisionale dell'anno precedente saranno ripartiti per trimestri, fino al maggio successivo, in modo da seguire l'andamento del fatturato per trimestri. Il fatturato in base al quale si riproporzioneranno i costi sarà quello dei 12 mesi precedenti (da giugno a maggio) Per ottenere il peso dei costi generali per il trimestre giu-lug-ago 2003, si prende il peso percentuale del fatturato del trimestre giu-lug-ago 2002 (anno precedente) sul fatturato totale dei 12 mesi dal

giugno 2002 al maggio 2003 e si applica tale peso percentuale al montante annuale dei costi generali sempre del 2002. Così per il trimestre successivo e così via, fino ad arrivare al trimestre mar-apr-mag 2004 con il quale si sarà completato l'anno di premio.
..

C.2 Articolazione dei costi generali per Ipermercato
La ripartizione dei costi generali - così trimestralizzati - in obiettivi di risultato per ogni Ipermercato si effettuerà in base ai 4 parametri seguenti:
1) il 50% di tali costi verrà ripartito in proporzione al Fatturato del trimestre di Premio di ogni Iper.
2) il 20% - sempre di tali costi generali trimestrali - verrà invece attribuito in base alla Superficie di Vendita di ogni Ipermercato Nel caso di variazioni della superficie nel corso dell'anno si considererà la superficie media degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio (ad es. per il trimestre mar-apr-mag 2003, si considera la superficie media utilizzata tra il 1° febbraio 2002 ed il 31 gennaio 2003)
3) il 20% ulteriore verrà attribuito in proporzione al Margine meno le Spese degli ultimi 12 mesi La rilevazione verrà effettuata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di premio
4) infine, il restante 10% verrà attribuito in base all'investimento Lordo Rivalutato, iscritto al Conto economico divisionale che ogni Iper è costato alla Società.

C.3 Adattamento alla distanza
Quanto più un Iper dista dalla sede Centrale, tanto più spenderà in viaggi, telefonate, fax, etc. per mantenere i necessari contatti.
In base alle spese annuali che l'insieme degli Iper ha sostenuto per tali motivi, si verificherà il costo della distanza chilometrica unitariamente considerata. Questo valore sarà applicato alla distanza tra ogni Iper ed i Servizi Centrali fatta eccezione per il più vicino e sottratta, comunque, la distanza tra questo e gli stessi Servizi Centrali.
Il valore così ottenuto, infine, sarà sottratto all'obiettivo trimestrale di costi generali da raggiungere con il proprio Margine meno Spese.

· **Fonti degli elementi di calcolo**

COSTI FISSI SOCIETÀ

Fonte: Conto economico divisionale .
Definizione: Si definiscono come tali tutte le spese su cui i lavoratori degli Iper non possono avere nessuna influenza nemmeno indiretta. Si compongono delle voci seguenti:
1. Tasse
2. Assicurazioni
3. Servizi Centrali (escluse le spese di pre-aperture)

MARGINE MENO SPESE

Fonte: il Conto Gestionale delle singole unità di vendita contiene tutti i dati necessari - di seguito riportati - per il calcolo del Premio di Redditività. Pertanto, alla fine di ogni trimestre, verrà preso in considerazione il Conto Gestionale Progressivo (cumulato) aggiornato all' ultimo mese di Premio e da esso saranno ricavati i dati dell'ultimo trimestre.

Definizioni:
MARGINE

Vendite (+)
IVA sulle vendite (-)
Acquisti (-)
Variazione dello stock e differenze inventariali (-)
Accantonamento per inflazione (-)
Distribuzione (+)
Sconti Iper (+)
Prodotti finanziari (+)

SPESE DIRETTE E/O INFLUENZABILI

Spese di personale
Manodopera esterna
Spese finanziarie sugli stock
Spese di imballaggi
Manutenzione ordinaria e straordinaria
Utenze
Pubblicità
Ammortamenti economici delle immobilizzazioni rivalutate
Spese finanziarie sulle immobilizzazioni nette rivalutate
Altre spese di gestione

DIVISIONE SUPER
PREMIO DI PROGRESSO

In coerenza con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti concordano di istituire un meccanismo di Premio correlato ai risultati aziendali.

1. INDICATORI

Il Premio di Progresso è calcolato trimestralmente a livello di Supermercato e si basa sui seguenti tre indicatori.

A. PROGRESSO DI FATTURATO

Si definisce Progresso l'incremento del Fatturato che un Supermercato realizza nel trimestre rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (ad es., il trimestre mar-apr-mag 2003 si raffronterà al trimestre mar-apr-mag 2002).
Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione - dati ISTAT settore alimentare - degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio (ad es., per il trimestre mar-apr-mag 2003, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° febbraio 2002 ed il 31 gennaio 2003).
Il valore così adeguato viene sottratto al valore del Fatturato del trimestre di riferimento.
Se la differenza è positiva, il 2% di tale importo andrà a costituire la prima parte del Premio di Progresso.

B. PROGRESSO DI MARGINE

Si definisce Progresso l'incremento del Margine detratte le Spese influenzabili (per le definizioni, vedi All.1 SUPER) che un Supermercato realizza nel trimestre rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (ad es., il trimestre mar-apr-mag 2003 si raffronterà al trimestre mar-apr-mag 2002).
Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione - dati ISTAT settore alimentare - degli

ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio (ad es., per il trimestre mar-apr-mag 2003, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° febbraio 2002 ed il 31 gennaio 2003).
Il valore del corrispondente trimestre dell'anno precedente così adeguato – solo se positivo - viene sottratto al valore della M-S del trimestre di riferimento. Se il valore del corrispondente trimestre dell'anno precedente è negativo, la differenza si calcola rispetto a zero.
Se la differenza è positiva, il 10% dell'importo di tale differenza andrà a costituire la seconda parte del Premio di Progresso.

C. MIGLIORAMENTO DI UN RISULTATO POSITIVO

Si definisce Miglioramento di risultato positivo l'incremento del risultato che un supermercato consegue nel trimestre rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente.
L'incremento che è considerato utile ai fini del premio è solamente quello che si realizza rispetto ad un valore positivo del risultato del corrispondente trimestre dell'anno precedente. Se quest'ultimo fosse negativo l'eventuale l'incremento si calcola rispetto a zero.
Per risultato positivo si intende la differenza tra Margine meno le spese influenzabili e la quota parte dei costi generali che la Divisione ha l'obiettivo di sostenere nel trimestre.

L'ammontare di tali costi generali (V. la definizione in All.2 SUPER) sostenuti dall'intera Divisione sarà, per garantire obiettività di calcolo, quello iscritto nel Conto economico divisionale dell'anno precedente.
Per trasformare i costi generali annuali in obiettivi trimestrali adattati ad ogni Supermercato si devono effettuare le seguenti operazioni:

C.1 Articolazione dei costi generali per trimestre

Nel mese di giugno di ogni anno, i costi generali annuali del Conto economico divisionale dell'anno precedente saranno ripartiti per trimestri, fino al maggio successivo, in modo da seguire l'andamento del fatturato per trimestri. Il fatturato in base al quale si riproporzioneranno i costi sarà quello dei 12 mesi precedenti (da giugno a maggio) Per ottenere il peso dei costi generali per il trimestre giu-lug-ago 2003, ad es., si prende il peso percentuale del fatturato del trimestre giu-lug-ago 2002 (anno precedente) sul fatturato totale dei 12 mesi dal giugno 2002 al maggio 2003 e si applica tale peso percentuale al montante annuale dei costi generali sempre del 2002. Così per il trimestre successivo e così via, fino ad arrivare al trimestre mar-apr-mag 2004 con il quale si sarà completato l'anno di premio.
..

C.2 Articolazione dei costi generali per Supermercato

La ripartizione dei costi generali - così trimestralizzati - in obiettivi di risultato per ogni Supermercato si effettuerà in proporzione al Fatturato del trimestre di Premio di ogni Supermercato.

Il valore così ottenuto, infine, sarà sottratto all'obiettivo trimestrale di costi generali da raggiungere con il proprio Margine meno Spese.

Se il M-S del trimestre si manterrà superiore all'obiettivo di risultato trimestrale così calcolato, verrà considerato il differenziale positivo tra i due; tale differenziale sarà

confrontato con il medesimo differenziale riferito al corrispondente trimestre dell'anno precedente.
Il 15 % dell'incremento tra il differenziale positivo del trimestre in corso rispetto a quello positivo del trimestre dell'anno precedente andrà a costituire la terza parte del Premio di Progresso. Se il differenziale del trimestre anno precedente è negativo l'incremento si calcola rispetto a zero.

DECORRENZA E REGIME TRANSITORIO

Il suddetto meccanismo entra in vigore a partire dal trimestre "dicembre 2002, gennaio, febbraio 2003"; tuttavia, a fronte di complessità amministrative/informatiche che rendono non immediatamente calcolabili gli indicatori B e C, per il solo trimestre dic2002-gen-feb 2003 si conviene di procedere all'applicazione del solo indicatore A, elevando in via del tutto eccezionale e non ripetibile la misura percentuale dal 2% al 3%.

Dal successivo trimestre "marzo – aprile - maggio 2003", entrerà in vigore il meccanismo previsto dal presente accordo.

2. CALCOLO TRIMESTRALE

I vari montanti - di miglioramento di fatturato (A), di M-S (B) e di miglioramento un risultato positivo rispetto ai costi generali di Super (C) incrementali rispetto all'anno precedente - ottenuti applicando le percentuali indicate, si sommano tra loro, ogni trimestre, e costituiscono l'importo globale di Premio di Progresso trimestrale da ridistribuire.
Questo importo rappresenterà il costo aziendale complessivo, con l'esclusione di qualsiasi eventuale onere aggiuntivo per la Società.

Casi particolari
Nel caso in cui vi sia solo Progresso di Fatturato (Premio A), ma né Progresso di M-S né del risultato (Premi B e C), si calcolerà comunque il 2% del Progresso di Fatturato ma tale importo sarà diminuito del 20%.
Nel caso in cui, infine, un Supermercato nel trimestre non ottenga né Progresso di fatturato e margine meno spese, né miglioramento dei propri risultati, recupererà nel solo trimestre successivo unicamente l'abbassamento di M-S.

3. EROGAZIONE

Il Premio complessivo sarà calcolato ed erogato trimestralmente come una tantum, secondo lo schema di seguito riportato.

Tabella 1.

TRIMESTRI DI MATURAZIONE	MESI DI CALCOLO	MESI DI EROGAZIONE
Giugno-luglio-agosto	Settembre	Ottobre
Settembre-ottobre-novembre	Dicembre	Gennaio
Dicembre-gennaio-febbraio	Marzo	Aprile
Marzo-aprile-maggio	Giugno	Luglio

Il meccanismo previsto è tale da consentire il calcolo e l'attribuzione del Premio di

Progresso solo a partire dal primo trimestre di Premio - come identificato in tabella precedente - il cui primo giorno sia successivo ad un anno completo di esercizio.

4. BENEFICIARI

Il premio spetta ai dipendenti che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell'intero trimestre di maturazione e nel mese di erogazione siano in servizio alla divisione Supermercati e alle società che applicano il presente Accordo con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Formazione e Lavoro, di apprendistato o a tempo determinato.

L'importo complessivo del Premio - dopo essere stato ridotto del 30% come recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali - verrà ripartito in funzione del numero di full-time equivalenti in forza nel Supermercato alla fine dell'ultimo mese del trimestre di Premio nei vari livelli di inquadramento, in modo da ottenere un valore di Premio teorico di livello Si divide il montante trimestrale di Premio per la sommatoria del numero di FTE per livello ponderati con i valori della scala riparametrale100-171.

$$\frac{\text{Montante Complessivo di Premio}}{\text{Ó[(FTEq 5°liv. x 114,3) + (FTEq 4 o liv. x 120,9) + (etc.)...]}} = Y$$

Il valore Y così ottenuto si moltiplica per il valore di riparametrazione previsto dalla seguente tabella, in modo da ottenere il valore teorico del Premio per livello (Y x 114,3 = Premio teorico del 5° liv.; Y x 120,9 = Premio teorico del 4° liv.; etc.).
La scala di riparametrazione utilizzata sarà la seguente:

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

Il Premio teorico per livello così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:
- ferie;
- permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- permessi sindacali;
- maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero;
- infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dal premio 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 premio 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.

Il valore di detto Premio nel suo complesso annuale a regime non potrà eccedere, per ogni lavoratore, l'importo di € 1360 lordi per il 4° livello (riproporzionato in rapporto agli orari individuali) e riparamentrato per gli altri livelli secondo la scala paramentrale 100-171.

L'erogazione "Bonus periodale non variabile" prevista dalla contrattazione della società Sigros Distribuzione e Indis al punto 2, lettera c) del contratto integrativo aziendale del 19 dicembre 1994 assorbirà fino a concorrenza le quote erogabili del presente premio di progresso nel corso del medesimo anno solare.

5. SEDI DIVISIONALI

Per i servizi centrali e zonali, il premio di progresso si calcola secondo le stesse modalità previste per i punti di vendita e con riferimento agli stessi indicatori di Fatturato, Margine meno le spese influenzabili, Miglioramento di un risultato positivo.

· Per la sede centrale, i risultati di riferimento sono rappresentanti dalla somma algebrica dei vari punti di vendita della divisione.
I montanti di riferimento saranno, quindi, riproporzionati in base al rapporto tra il numero di full time equivalenti aventi diritto al premio (come definiti al punto 4 c.1) che lavorano presso la sede centrale e la somma di quelli che lavorano presso i punti di vendita della divisione.

· Per le sedi zonali, i risultati di riferimento sono rappresentati dalla somma algebrica dei vari punti di vendita di competenza territoriale.
I montanti di riferimento saranno, quindi, riproporzionati in base al rapporto tra il numero di full time equivalenti aventi diritto al premio che lavorano presso la sede zonale e la somma di quelli che lavorano presso i punti di vendita di competenza territoriale.

La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per i punti di vendita al punto 4, cc.2 e segg.

6. DEPOSITI ALIMENTARE CONFEZIONATO

Per il personale dipendente di tali depositi, la prima e terza parte del premio di progresso saranno calcolate con le stesse modalità previste per il personale della sede zonale.

Per quanto concerne la seconda parte del premio (progresso del margine meno spese influenzabili), verrà conteggiato il miglioramento delle spese di deposito influenzabili.
Ogni trimestre viene calcolato il tasso delle spese influenzabili in percentuale del rifornito a vendita; questo tasso viene comparato a quello del medesimo trimestre dell'anno precedente.
Se il tasso è diminuito, c'è progresso: In tale caso, valorizzata la percentuale di progresso sul rifornito a vendita, verrà distribuito il 10 % del valore della riduzione.

Nel calcolo del valore individuale, l'importo complessivo del premio ridotto come per i punti di vendita, per recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali, verrà ripartito in funzione del numero di full time equivalenti complessivamente impiegati nel deposito e, quindi, determinato con le stesse modalità previste per i punti di vendita.

7. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

ALLEGATO 2 SUPER

FONTI DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

COSTI FISSI SOCIETÀ

Fonte: Conto economico divisionale .
Definizione: Si definiscono come tali tutte le spese su cui i lavoratori dei Super non possono avere nessuna influenza nemmeno indiretta. Si compongono delle voci seguenti:

1. Tasse
2. Assicurazioni
3. Servizi Centrali (escluse le spese di pre-aperture)

MARGINE MENO SPESE

Fonte: il Conto Gestionale delle singole unità di vendita contiene tutti i dati necessari - di seguito riportati - per il calcolo del Premio di Redditività. Pertanto, alla fine di ogni trimestre, verrà preso in considerazione il Conto Gestionale Progressivo (cumulato) aggiornato all' ultimo mese di Premio e da esso saranno ricavati i dati dell'ultimo trimestre.

Definizioni:

MARGINE

Vendite (+)
IVA sulle vendite (-)
Acquisti (-)
Variazione dello stock e differenze inventariali (-)
Distribuzione (+)
Sconti Super (+)
Prodotti finanziari (+)

SPESE DIRETTE E/O INFLUENZABILI

Spese di personale
Manodopera esterna
Spese finanziarie sugli stock
Spese di imballaggi/materiali confezionamento
Manutenzione ordinaria e straordinaria
Utenze
Pubblicità
Ammortamenti economici delle immobilizzazioni rivalutate e affitti

Spese finanziarie sulle immobilizzazioni nette rivalutate
Altre spese di gestione

DIVISIONE GRANDI MAGAZZINI
PREMIO DI PROGRESSO

In coerenza con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti concordano di istituire un meccanismo di Premio variabile correlato ai risultati aziendali.

1. INDICATORI

Il Premio di Progresso è calcolato a livello di Filiale Grandi Magazzini la Rinascente e si basa sui seguenti due indicatori.

A. PROGRESSO DELLE VENDITE

Si definisce Progresso l'incremento delle Vendite che una Filiale Grandi Magazzini la Rinascente realizza in un trimestre rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente (ad es., il trimestre gen-feb-mar 2003 si raffronterà al trimestre gen-feb-mar 2002).
Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione – dati ISTAT di settore non alimentare – degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di premio (ad es., per il trimestre gen-feb-mar 2003, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° dicembre 2001 ed il 30 novembre 2002).
Il valore del corrispondente trimestre dell'anno precedente così adeguato viene sottratto al valore delle vendite del trimestre di riferimento

A livello di singola Filiale Grandi Magazzini la Rinascente, a fronte di un incremento percentuale delle vendite, come sopra definito, sarà erogata a livello individuale, secondo i criteri e le modalità di seguito indicati, una quota salariale trimestrale lorda, proporzionale al livello di risultato raggiunto:

Per le filiali GM de la Rinascente S.p.A.

	dal 1.1.2003	dal 1.1.2004	Dal 1.1.2005
Vendite %	Euro	Euro	Euro
1,00 –1,99	30	34	41
2,00 – 2,99	60	68	82
3,00 – 3,99	90	102	123
4,00 – 4,99	120	136	164
5 e oltre	150	170	204

Per la Nikelia

	dal 1.1.2003	dal 1.1.2004	Dal 1.1.2005
Vendite %	Euro	Euro	Euro
1,00 –1,99	19	26	41
2,00 – 2,99	38	52	82
3,00 – 3,99	57	78	123
4,00 – 4,99	76	104	164

5 e oltre	92	130	204

B. PROGRESSO DEL RISULTATO

Si definisce Progresso del risultato (per le definizioni, vedi allegato 3 GM), l'incremento che una Filiale realizza nel semestre rispetto al corrispondente semestre dell'anno precedente (ad es., il semestre gennaio /giugno 2003 si raffronterà al semestre gennaio/ giugno 2002).
Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione - dati ISTAT di settore non alimentare- degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del quinto mese del semestre precedente quello di Premio (ad es., per il semestre gennaio/giugno 2003, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° dicembre 2001 ed il 30 novembre 2002)
Il valore (solo se positivo) così adeguato viene sottratto al valore del risultato del semestre di riferimento; nel caso in cui nel corrispondente semestre dell'anno precedente il valore del risultato è negativo, la differenza si calcola rispetto a zero.
Se la differenza è positiva, l'otto per cento dell'importo di tale differenza andrà a costituire la seconda parte del Premio di Progresso.

DECORRENZA
Il suddetto meccanismo entra in vigore a partire dal 1° gennaio 2003.

2. EROGAZIONE DEL PREMIO COLLEGATO AL PROGRESSO DELLE VENDITE

La quota individuale del Premio relativo al progresso delle vendite verrà erogata trimestralmente come una tantum, secondo lo schema di seguito riportato:

Tabella 1.

TRIMESTRI DI MATURAZIONE	MESI DI CALCOLO	MESI DI EROGAZIONE
Gennaio-febbraio-marzo	Aprile	Maggio
Aprile-maggio-giugno	Luglio	Agosto
Luglio-agosto-settembre	Ottobre	Novembre
Ottobre-novembre-dicembre	Gennaio	Febbraio

Il meccanismo previsto è tale da consentire il calcolo e l'attribuzione del Premio di Progresso solo a partire dal primo trimestre di Premio - come identificato in Tab.1 - il cui primo giorno sia successivo ad un anno completo di esercizio.

3. EROGAZIONE DEL PREMIO COLLEGATO AL PROGRESSO RISULTATO

Il montante del Premio relativo al progresso del risultato verrà erogato semestralmente come una tantum, secondo lo schema di seguito riportato:

Tabella 2.

SEMESTRI DI MATURAZIONE	MESI DI CALCOLO	MESI DI EROGAZIONE

Gennaio/giugno	Luglio	Agosto
Luglio/dicembre	Gennaio	Febbraio

Il meccanismo previsto è tale da consentire il calcolo e l'attribuzione del Premio di Progresso solo a partire dal primo semestre di Premio - come identificato in Tab.2 - il cui primo giorno sia successivo ad un anno completo di esercizio.

L'erogazione semestrale per effetto dell'applicazione del presente indicatore non potrà eccedere i seguenti valori (riproporzionati in rapporto agli orari contrattuali) e riferiti al quarto livello:
per le filiali GM de la Rinascente S.p.A:
- € 210 individuale dal 1.1.2003
- € 225 individuale dal 1.1.2004
- € 272 individuale dal 1.1.2005

per la Nikelia:
- € 121 individuale dal 1.1.2003
- € 170 individuale dal 1.1.2004
- € 272 individuale dal 1.1.2005

Casi particolari

Nel caso in cui una Filiale nel semestre di riferimento non ottenga né Progresso di vendite (in nessuno dei due trimestri) né miglioramento del risultato, nel semestre successivo il miglioramento del risultato conseguito sarà ridotto del peggioramento del risultato relativo al semestre precedente.

4. BENEFICIARI

4.1 beneficiari del premio trimestrale

Il premio trimestrale spetta ai lavoratori che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell'intero trimestre di maturazione e nel mese di erogazione siano in servizio alla Divisione GM e alle società stipulanti con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Formazione e Lavoro, di apprendistato o a tempo determinato.

Il Premio teorico per livello così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:
- ferie;
- permessi retribuiti di cui all'art. 68, Seconda Parte, del CCNL del 3.11.1994; previsti dalla contrattazione collettiva
- permessi sindacali;
- maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero;

- infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dal premio 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 premio 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.

4.2 beneficiari del premio semestrale

Il premio semestrale spetta ai lavoratori che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nel mese di erogazione siano in servizio alla Divisione GM e alle società stipulanti con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Formazione e Lavoro, di apprendistato o a tempo determinato e che risultino aver maturato almeno 3 mesi di anzianità effettiva di servizio nel semestre di maturazione.

L'importo del premio semestrale del progresso del risultato secondo quanto previsto al punto 1, lettera B, dopo essere stato ridotto del 30% come recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali, verrà ripartito in funzione del numero dei FTE in forza nella filiale alla fine dell'ultimo mese del semestre di premio nei vari livelli di inquadramento, in modo da ottenere un valore di premio teorico di livello relativo all'indicatore B "progresso di risultato" Si divide il montante semestrale dell'indicatore progresso di risultato per la sommatoria del numero di FTE per livello ponderati con il valore di riparametrazione di livello commisurata alla scala parametrale 100- 171:

$$\frac{\text{Montante di premio progresso di risultato}}{\text{Ó[(FTEq 5°liv. x 114,3) + (FTEq 4 o liv. x 120,9) + (etc.)...]}} = Y$$

Il valore Y così ottenuto si moltiplica per il valore di riparametrazione della seguente tabella, in modo da ottenere il valore teorico del Premio per livello (Y x 114,3 = Premio teorico del 5° liv.; Y x 120,9 = Premio teorico del 4° liv.; etc.).
La scala di riparametrazione utilizzata sarà la seguente:

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

.

Il Premio teorico per livello così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:

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

Sono esclusi dal premio tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nel semestre per un periodo inferiore al 40% del loro orario contrattuale individuale.

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

5. INCIDENZE

Il Premio di Progresso 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 è pertanto utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR.
Inoltre, stante la sua natura e valenza, è altresì da considerare 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. e, pertanto, detti regimi verranno applicati al Premio non appena introdotti.

6. SEDE DIVISIONALE

Per la sede divisionale, il premio di progresso verrà calcolato utilizzando i medesimi parametri utilizzati per le filiali.
Per quanto riguarda il progresso di vendite, fermi restando i criteri di calcolo e la tabella dei valori dei punti percentuali, verrà utilizzato il dato del fatturato totale della divisione a parità di numero di punti di vendita.

Per quanto riguarda il progresso del risultato, fermi restando i criteri di calcolo, il dato di riferimento è rappresentato dalla somma algebrica del corrispondente valore dei punti di vendita della divisione a parità.
Il dato così risultante sarà quindi, riproporzionato in base al rapporto tra il numero di full time equivalenti aventi diritto al premio (come definiti al punto 4 c.1) che lavorano presso la sede centrale e la somma di quelli che lavorano presso i punti di vendita della divisione.

7. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

FONTI DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

Fonte : il Conto Gestionale delle singole unità di vendita contiene tutti i dati necessari (di seguito riportati) per il calcolo del Premio. Pertanto, alla fine di ogni semestre, verrà preso in considerazione il Conto Gestionale Progressivo in corrispondenza della chiusura contabile del semestre / anno.

✍ **VENDITE**

✍ **RISULTATO di PdV**
Margine lordo commerciale – Spese del P.d.V.

✍✍ **Margine lordo commerciale :**

Vendite (+)
Costo del prodotto (-)
IVA (-)
SVA (-)
Differenze Inventariali (-)
Avarie / Rotture (-)

✍✍ **Spese del P.d.V. :**

Spese distribuzione (-)
Spese di personale (-)
Manodopera esterna (-)
Spese pubblicità (-)
Manutenzione (-)
Utenze (-)
Altre spese (imballi, cancelleria,ecc.) (-)
Ricavi di filiale (+)
Ammortamenti tecnici e immobiliari (-)
Addebiti di centrale (-)
Affitti (+ e -)

DIVISIONE UPIM

In coerenza con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti concordano di istituire un meccanismo di Premio correlato ai risultati aziendali.

1. INDICATORI
Il Premio di Progresso UPIM è calcolato semestralmente a livello di Magazzini Upim e si basa sui seguenti tre indicatori.

A. PROGRESSO DI VENDITE
Si definisce Progresso l'incremento delle vendite che un Magazzino Upim realizza nel

semestre rispetto al corrispondente semestre dell'anno precedente (ad es., il semestre gennaio /giugno 2003 si raffronterà al semestre gennaio/ giugno 2002).

Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione - dati ISTAT di settore non alimentare - degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del sesto mese del semestre precedente quello di Premio (ad es., per il semestre gennaio-giugno 2002, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° luglio 2002 ed il 30 giugno 2003).

Il valore così adeguato viene sottratto al valore delle vendite del semestre di riferimento.
Se la differenza è positiva, il 2% di tale importo andrà a costituire la prima parte del Premio di Progresso.

B. PROGRESSO DI CASH FLOW

Si definisce Progresso l'incremento del cash flow (per le definizioni, vedi allegato 4 Upim) che un Magazzino realizza nel semestre rispetto al corrispondente semestre dell'anno precedente (ad es., il semestre gennaio /giugno 2003 si raffronterà al semestre gennaio/ giugno 2002).
Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione - dati ISTAT di settore non alimentare- degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del sesto mese del semestre precedente quello di Premio (ad es., il semestre gennaio/giugno 2003 si raffronterà al semestre gennaio/giugno 2002).
Il valore del cash-flow del corrispondente semestre dell'anno precedente così adeguato , solo se positivo, viene sottratto al valore del cash-flow del semestre di riferimento; nel caso in cui nel corrispondente semestre precedente il valore del cash flow adeguato è negativo, la differenza si calcola rispetto a zero.
Se la differenza è positiva, il 10% dell'importo di tale differenza andrà a costituire la seconda parte del Premio di Progresso.

C. PROGRESSO DEL CONTRIBUTO FINALE

Si definisce Progresso del contributo finale, l'incremento che un Magazzino realizza nel semestre rispetto al corrispondente semestre dell'anno precedente (ad es., il semestre gennaio/giugno 2003 si raffronterà al semestre gennaio/ giugno 2002).
Il valore di quest'ultimo, solo se superiore a zero, è adeguato con l'inflazione - dati ISTAT di settore non alimentare - degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del sesto mese del semestre precedente quello di Premio (ad es., il semestre gennaio /giugno 2003 si raffronterà al semestre gennaio/ giugno 2002).
Il valore del corrispondente semestre dell'anno precedente così adeguato, solo se positivo, viene sottratto al valore del contributo del semestre di riferimento. Nel caso in cui nel corrispondente semestre dell'anno precedente il valore del contributo è negativo, la differenza si calcola rispetto a zero.
Se la differenza è positiva, il 5% dell'importo di tale differenza andrà a costituire la terza parte del Premio di Progresso.

DECORRENZA

Il suddetto meccanismo entra in vigore a partire dal 1° gennaio 2003.

2. CALCOLO SEMESTRALE

I vari montanti - di miglioramento delle vendite (A), del Cash Flow (B) e del contributo

finale del magazzino (C) - ottenuti applicando le percentuali indicate, si sommano tra loro, ogni semestre, e costituiscono l'importo globale di Premio di Progresso semestrale da ridistribuire.
Questo importo rappresenterà il costo aziendale complessivo, con l'esclusione di qualsiasi eventuale onere aggiuntivo per la Società.

Casi particolari
Nel caso ipotetico in cui vi sia solo Progresso di Vendite (Premio A), ma non Progresso di Cash Flow (Premio B), si calcolerà comunque il 2% del Progresso di Fatturato ma tale importo sarà diminuito del 20%.
Nel caso in cui, infine, un Magazzino Upim nel semestre non ottenga né Progresso di vendite e di Cash flow, né miglioramento dei propri risultati, recupererà nel solo semestre successivo unicamente l'abbassamento del Cash flow.

3. EROGAZIONE

Il Premio complessivo sarà calcolato ed erogato semestralmente come una tantum, secondo lo schema di seguito riportato.

SEMESTRE DI MATURAZIONE	MESI DI CALCOLO	MESI DI EROGAZIONE
Gennaio-Giugno	Agosto	Settembre
Luglio- Dicembre	Febbraio	Marzo

Il meccanismo previsto è tale da consentire il calcolo e l' attribuzione del Premio di Progresso solo a partire dal primo semestre di Premio - come identificato nella tabella precedente - il cui primo giorno sia successivo ad un anno completo di esercizio dalla nuova apertura o dalla fine della ristrutturazione (modifiche significative delle superficie di vendita e/o interventi strutturali generali).
Per tale periodo per i magazzini in ristrutturazione sarà corrisposta la quota della sede divisionale.

4. BENEFICIARI

Il Premio spetta ai dipendenti che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, siano in servizio nel mese di erogazione alla Divisione UPIM e alle società stipulanti con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Formazione e Lavoro, di apprendistato e a tempo determinato e che risultino aver maturato almeno 3 mesi di anzianità effettiva di servizio nel semestre di maturazione.

L'importo complessivo del Premio - dopo essere stato ridotto del 30% come recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali - verrà ripartito in funzione del numero di full-time equivalenti in forza nel magazzino Upim alla fine dell'ultimo mese del semestre di Premio nei vari livelli di inquadramento, in modo da ottenere un valore di Premio teorico di livello Si divide il montante semestrale di Premio per la sommatoria del numero di FTE per livello ponderati con il valore di riparametrazione di livello commisurata alla scala parametrale 100- 171:

$$\frac{\text{Montante Complessivo di Premio}}{\text{Ó[(FTEq 5°liv. x 114,3) + (FTEq 4 o liv. x 120,9) + (etc.)...]}} = Y$$

Il valore Y così ottenuto si moltiplica per il valore di riparametrazione della seguente tabella, in modo da ottenere il valore teorico del Premio per livello (Y x 114,3 = Premio teorico del 5° liv.; Y x 120,9 = Premio teorico del 4° liv.; etc.).
La scala di riparametrazione utilizzata sarà la seguente:

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

.

Il Premio teorico per livello così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:
- ferie;
- permessi retribuiti di cui all'art. 68, Seconda Parte, del CCNL del 3.11.1994;
- permessi sindacali;
- maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero;
- infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dal premio tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nel semestre per un periodo inferiore al 40% del loro orario contrattuale individuale.

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

Il valore di detto Premio nel suo complesso annuale a regime non potrà eccedere, per ogni lavoratore, l'importo di € 1360 lordi per il 4° livello (riproporzionato in rapporto agli orari individuali) e riparamentrato per gli altri livelli secondo la scala paramentrale 100-171.

5. INCIDENZE

Il Premio di Progresso 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 è pertanto utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR.
Inoltre, stante la sua natura e valenza, è altresì da considerare 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 e, pertanto, detti regimi verranno

applicati al Premio non appena introdotti.

6. SEDE DIVISIONALE

Per i servizi divisionali il Premio di Progresso si calcola secondo le stesse modalità viste per i magazzini UPIM e con riferimento agli stessi indicatori di Vendite (premio A), di Cash Flow (B) e di Contributo finale (C).
I risultati di riferimento sono, però, la somma algebrica di quelli dei vari magazzini.
I montanti risultanti saranno quindi riproporzionati in base al rapporto tra il numero di full-time
equivalenti aventi diritto al Premio (come definiti al punto 4, c.1) che lavorano presso i Servizi
Centrali della divisione e la somma di quelli che lavorano presso i magazzini.
La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per i magazzini al punto 4.

7. DEPOSITO

Per il personale dipendente del deposito, il premio di progresso saranno calcolate con le stesse modalità previste per il personale della sede divisionale.

Nel calcolo del valore individuale, l'importo complessivo del premio ridotto come per i punti di vendita, per recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali, verrà ripartito in funzione del numero di full time equivalenti complessivamente impiegati nel deposito e, quindi, determinato con le stesse modalità previste per i punti di vendita.

8. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

Allegato 4 UPIM
FONTI DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

Fonte : il Conto Gestionale delle singole unità di vendita contiene tutti i dati necessari (di seguito riportati) per il calcolo del Premio. Pertanto, alla fine di ogni semestre, verrà preso in considerazione il Conto Gestionale Progressivo in corrispondenza della chiusura contabile del semestre / anno.

? **VENDITE**
? **CASH FLOW (netto)**
Margine lordo commerciale – Spese dirette gestibili dai P.d.V.
? **Margine lordo commerciale :**

Vendite (+)
Acquisti (-)
IVA (-)

SVA (-)
Differenze Inventariali (-)
Avarie / Rotture (-)

? **Spese Dirette gestibili dal P.d.V. :**

Spese distribuzione (-)
Ricavi Acquisti (+)
Ricavi Divisionali (+)
Spese di personale (-)
Manodopera esterna (-)
Spese pubblicità (-)
Manutenzione (-)
Utenze (-)
Altre spese (-)
ICI (-)

? **RISULTATO FINALE**

Cash flow lordo (Cash flow netto + Addebiti centrale + Affitti) + Proventi oneri finanz. – Ammortamenti tecnici – Ammortamenti Immobil.

CENTRO SERVIZI – SERVIZI CENTRALI

In relazione alla fase di costituzione del centro servizi in corso di implementazione, le parti convengono di regolare in via transitoria i meccanismi di salario variabile della area in questione.

Le parti convengono inoltre che, successivamente alla costituzione operativa del centro servizi, si incontreranno per definire degli indicatori di risultato direttamente collegati ad efficienza ed efficacia delle performances del centro servizi.

Pertanto, in attesa della definizione più dettagliata della struttura operativa dello stesso, il premio variabile per i dipendenti delle funzioni centrali di corporate e del Centro Servizi sarà calcolato come media dei risultati di riferimento dei punti di vendita delle divisioni Super, Upim, GM e degli ipermercati cui si applicano gli indicatori (A,B e C) del punto 1 Divisione Iper.

La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per le Divisioni, con riferimento al riproporzionamento rispetto agli orari contrattuali individuali e secondo le regole della riparametrazione della scala 100-171.

DECORRENZA
Il suddetto meccanismo entra in vigore a partire dal 1° gennaio 2003.

2. CALCOLO SEMESTRALE

Per ogni semestre, gennaio-giugno e luglio-dicembre si considera la somma algebrica dei risultati di riferimento dei punti di vendita delle divisioni Super, Upim, GM e degli ipermercati cui si applicano gli indicatori (A,B e C) del punto 1 Divisione Iper.
I montanti risultanti redistribuiti nel semestre nell'ambito dei punti di vendita delle divisioni

Super, Upim, GM e degli ipermercati cui si applicano gli indicatori (A,B e C) del punto 1 Divisione Iper, per effetto dell'applicazione degli indicatori divisionali, si sommano tra loro e verranno riproporzionati in base al rapporto tra il numero di full-time equivalenti aventi diritto al Premio (come definiti ai punti 4, c.1 delle divisioni) che lavorano presso i Servizi Centrali e la somma di quelli che lavorano i punti di vendita delle divisioni Super, Upim, GM e degli ipermercati cui si applicano gli indicatori (A,B e C) del punto 1 Divisione Iper. Questo importo rappresenterà il costo aziendale complessivo, con l'esclusione di qualsiasi eventuale onere aggiuntivo per la Società.
La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per le divisioni.

3. EROGAZIONE

Il Premio complessivo sarà calcolato ed erogato semestralmente come una tantum, secondo lo schema di seguito riportato:

SEMESTRI DI MATURAZIONE	MESI DI CALCOLO	MESI DI EROGAZIONE
Gennaio – giugno	Agosto	Settembre
Luglio – dicembre	Febbraio	Marzo

4. BENEFICIARI

Il premio spetta ai dipendenti che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell'intero semestre di maturazione e nel mese di erogazione siano in servizio alle funzioni centrali di corporate e al centro servizi e alle società che applicano il presente accordo con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Formazione e Lavoro, di apprendistato o a tempo determinato .

L'importo complessivo del Premio - dopo essere stato ridotto del 30% come recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali - verrà ripartito in funzione del numero di full-time equivalenti in forza nelle funzioni centrali di corporate e nel centro servizi alla fine dell'ultimo mese del semestre di Premio nei vari livelli di inquadramento, in modo da ottenere un valore di Premio teorico di livello Si divide il montante semestrale di Premio per la sommatoria del numero di FTE per livello ponderati con il valore di riparametrazione di livello commisurata alla scala parametrale 100-171.

$$\frac{\text{Montante Complessivo di Premio}}{\text{Ó[(FTEq 5°liv. x 114,3) + (FTEq 4 o liv. x 120,9) + (etc.)...]}} = Y$$

Il valore Y così ottenuto si moltiplica per il valore di riparametrazione della seguente tabella, in modo da ottenere il valore teorico del Premio per livello (Y x 114,3 = Premio teorico del 5° liv.; Y x 120,9 = Premio teorico del 4° liv.; etc.).
La scala di riparametrazione utilizzata sarà la seguente:

LIVELLO	PARAMETRO
5°	114,3
4°	120,9

3°	131,6
2°	145,1
1°	159,5
Q	171,2

.

Il Premio teorico per livello così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:
- ferie;
- permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- permessi sindacali;
- maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero;
- infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dal premio tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nel semestre per un periodo inferiore al 40% del loro orario contrattuale individuale.

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

Il valore di detto Premio nel suo complesso annuale a regime non potrà eccedere, per ogni lavoratore, l'importo di € 1360 lordi per il 4° livello (riproporzionato in rapporto agli orari individuali) e riparamentrato per gli altri livelli secondo la scala paramentrale 100-171.

5. INCIDENZE

Il Premio di Progresso 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 è pertanto utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR.
Inoltre, stante la sua natura e valenza, è altresì da considerare 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 e, pertanto, detti regimi verranno applicati al Premio non appena introdotti.

6. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le parti si danno espressamente atto che la scansione temporale dei Premi impedisce l'identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto

di lavoro antecedentemente al mese di erogazione, per qualunque motivo essa sia avvenuta, il lavoratore non avrà diritto al Premio.

ART. 26 - DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto previsto in relazione agli specifici istituti contrattuali, il presente accordo entra in vigore dalla data odierna e scadrà in data 31 dicembre 2005. 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.