ACCORDO "DI INGRESSO"
INERENTE ALLE PROCEDURE DI AFFITTO DI RAMO D'AZIENDA
LEROY MERLIN UNO S.p.A. vs. BRICOCENTER ITALIA S.r.l.
e
LEROY MERLIN UNO S.p.A. vs. LEROY MERLIN ITALIA S.r.l.

Il giorno 12 maggio 2009, in Roma, è stata stipulata un'ipotesi di accordo

tra

Leroy Merlin Uno S.p.A. (qui di seguito, per brevità, anche "**LMU**"), **Leroy Merlin Italia S.r.l.** (qui di seguito, per brevità, anche "**LMI**"), entrambe rappresentate da Cristian Marinelli, **Bricocenter Italia S.r.l.** (qui di seguito, per brevità, anche "**BCI**") rappresentata da Fabrizio Leopardi

e

le Segreterie Nazionali della **Filcams-CGIL**, **Fisascat-CISL** e **Uiltucs-UIL**, nella persona di Marinella Meschieri, Elisa Camellini, Giovanni Pirulli e Marco Marroni, assistite dalla delegazione delle strutture territoriali e dalle RSA/RSU dei punti vendita della società sopra indicate (qui di seguito, per brevità, le "**OOSS**"),

al fine di disciplinare alcuni istituti dei contratti individuali dei lavoratori dei negozi LMU ex-Castorama che passeranno alle dipendenze di **LMI** e **BCI** nell'ambito della programmata operazione di affitto di ramo di azienda comunicata alle OOSS, ai sensi dell'art.47 della L.428/90, con comunicazione del 30 marzo 2009.

Premesso che

1. il 30 gennaio 2009, Leroy Merlin Italia S.r.l. ha acquistato l'intera partecipazione di Castorama Italia S.p.A. (oggi Leroy Merlin Uno S.p.A.), società preposta, tra l'altro, alla gestione dei punti di vendita al dettaglio ad insegna "Castorama" operanti in Italia;
2. LMI e BCI, con rispettive comunicazioni datate 30 marzo 2009, hanno informato le OOSS, ai sensi dell'art. 47, comma 1 della legge n.428 del 29 dicembre 1990, in merito alla propria intenzione di avviare due processi distinti di integrazione tra le strutture LMU e, rispettivamente, LMI e BCI, programmando due distinte operazioni di affitto di ramo d'azienda che verranno realizzate mediante il progressivo trasferimento in capo a LMI e BCI della gestione in affitto dei rami d'azienda indicati in allegato nelle suddette comunicazioni;
3. nelle suddette comunicazioni sono state dettagliate le ragioni organizzative che hanno condotto alla scelta dell'utilizzo dell'affitto di ramo d'azienda ed alla scelta della progressiva integrazione dei punti vendita ex-Castorama all'interno delle rispettive strutture di vendita LMI e BCI;
4. all'esito delle operazioni sopra descritte, i rapporti di lavoro dei dipendenti LMU operanti nei rispettivi rami d'azienda verranno trasferiti, senza soluzione di continuità, alle dipendenze di LMI e BCI, secondo un calendario di massima allegato ad ognuna delle suddette comunicazioni, con il mantenimento dei trattamenti economici e normativi disciplinati dal vigente CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi;
5. LMI e BCI, mediante le suddette comunicazioni, hanno reso noto alle OOSS, ai sensi del comma III dell'art.2112 cod. civ., che i trattamenti economici e normativi dei suddetti dipendenti disciplinati dal contratto integrativo aziendale in vigore presso LMU, verranno integralmente sostituiti da quelli disciplinati dal contratto integrativo aziendale in vigore presso LMI e BCI all'epoca dei programmati trasferimenti;
6. in data 31 marzo è stato avviato, da parte di LMI e BCI, un percorso di confronto con le OOSS, per esperire l'esame congiunto avente, in particolare, come obiettivo il rinnovo del contratto integrativo aziendale di LMI e BCI anche in un'ottica di armonizzazione con la contrattazione integrativa in vigore

in LMU, che si è sviluppato nel corso del mese di aprile 2009 e nella prima parte del mese di maggio 2009.

Tutto ciò premesso, con la sottoscrizione del presente verbale di accordo le parti convengono quanto segue:

a) in data 12 maggio 2009 le OOSS, LMI e BCI hanno sottoscritto un accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del 21 gennaio 2003, ratificato il 18 luglio 2003 (qui di seguito il "**CIA**"), anche allo scopo di armonizzare i trattamenti economici e normativi dei lavoratori di LMU che passeranno alle dipendenze delle suddette società;

b) pertanto, il CIA si intende applicato ai dipendenti provenienti da LMU, con efficacia dalla data di trasferimento dei relativi rapporti di lavoro presso LMI e BCI, in sostituzione dell'intera contrattazione di secondo livello ex Castorama applicata da LMU (qui di seguito la "**Contrattazione LMU**"), ad eccezione degli istituti di seguito elencati, che vengono disciplinati dal presente accordo;

c) LMI e BCI intendono dare continuità alla vigenza, sino alla naturale scadenza, degli accordi locali a livello di unità produttiva, ad eccezione delle parti che ineriscano alla Contrattazione LMU sostituita dal CIA e/o che definiscano entità economiche e/o che impattino con istituti regolati dal CIA e/o che siano incompatibili con gli istituti ivi disciplinati;

d) il "livello 4° super" previsto dalla Contrattazione LMU viene soppresso. Pertanto, i dipendenti LMU che all'atto del trasferimento del proprio rapporto di lavoro presso LMI/BCI abbiano consolidato a cedolino il suddetto livello e la relativa retribuzione, verranno inquadrati al IV livello del CCNL e manterranno la differenza tra la relativa paga base e quella maturata in forza del pregresso inquadramento del 4° livello super, in misura pari ad Euro 78,00 lordi mensili, che confluirà in una nuova specifica voce del cedolino paga, assorbibile solo in caso di passaggio al livello di inquadramento contrattuale superiore;

e) l'indennità "forfait orario di lavoro" prevista dalla Contrattazione LMU per i dipendenti con mansioni di Capo Settore, viene soppressa. Tali dipendenti, a seguito del trasferimento del proprio rapporto di lavoro presso LMI/BCI, manterranno il relativo importo, pari ad Euro 207,00 lordi mensili, che confluirà nel superminimo assorbibile/assegno personale assorbibile. Parimenti, anche l'indennità "reperibilità e permanenza" prevista dalla Contrattazione LMU per i dipendenti con mansioni di Capo Settore, viene soppressa. Tali dipendenti, a seguito del trasferimento del proprio rapporto di lavoro presso LMI/BCI, manterranno il relativo importo, pari ad Euro 52,00 lordi mensili su 12 mesi, che, riproporzionato su 14 mesi, confluirà nella voce superminimo assorbibile/assegno personale assorbibile. Tali importi potranno essere assorbiti a fronte di incrementi retributivi derivanti da rinnovi di contratti nazionali e/o integrativi aziendali, nonché in caso di passaggio di livello. Resta inteso che la mansione di Capo Settore, nell'ambito dell'Organizzazione LMI/BCI, per le sue caratteristiche intrinseche, comporta comunque lo svolgimento di attività che presuppongono la protrazione dell'orario di lavoro e la "permanenza" e la "reperibilità";

f) l'indennità "forfait orario di lavoro" prevista dalla Contrattazione LMU per i dipendenti con mansioni di Nuovo Capo Reparto, viene soppressa. Tali dipendenti, a seguito del trasferimento del proprio rapporto di lavoro presso LMI, manterranno il relativo importo, pari ad Euro 130,00 lordi mensili, che confluirà nel superminimo assorbibile. Parimenti, anche l'indennità "reperibilità e permanenza" prevista dalla Contrattazione LMU per i dipendenti con mansioni di Nuovo Capo Reparto, viene soppressa. Tali dipendenti, a seguito del trasferimento del proprio rapporto di lavoro presso LMI, manterranno il relativo importo, pari ad Euro 52,00 lordi mensili su 12 mesi, che, riproporzionato su 14 mesi, confluirà nella voce superminimo assorbibile. Tali importi potranno essere assorbiti a fronte di incrementi

retributivi derivanti da rinnovi di contratti nazionali e/o integrativi aziendali, nonché in caso di passaggio di livello. I suddetti importi potranno altresì essere assorbiti, sino a concorrenza, in caso di eventuale futura attribuzione di istituti/indennità aventi analoghe finalità rispetto a quelli relativi alla"reperibilità e permanenza" ed al "forfait orario di lavoro" testé soppressi. Resta inteso che la mansione di Capo Reparto, nell'ambito dell'Organizzazione LMI, per le sue caratteristiche intrinseche, comporta comunque lo svolgimento di attività che presuppongono la "permanenza" e la "reperibilità";

g) i dipendenti con mansioni di Nuovo Capo Reparto che verranno trasferiti presso BCI, assumeranno l'equivalente qualifica di "Capo Settore di 2° livello" e percepiranno l'importo di Euro 130,00 lordi mensili alla voce "forfait straordinari". L'indennità "reperibilità e permanenza" prevista dalla Contrattazione LMU per i dipendenti con mansioni di Nuovo Capo Reparto, viene soppressa. Tali dipendenti, a seguito del trasferimento del proprio rapporto di lavoro presso BCI, manterranno il relativo importo, pari ad Euro 52,00 lordi mensili su 12 mesi, che, riproporzionato su 14 mesi, confluirà nella voce assegno personale assorbibile. Tale importo potrà essere assorbito a fronte di incrementi retributivi derivanti da rinnovi di contratti nazionali e/o integrativi aziendali, nonché in caso di passaggio di livello. Il suddetto importo potrà altresì essere assorbito in caso di eventuale futura attribuzione di istituti/indennità aventi analoghe finalità rispetto a quella relativa alla"reperibilità e permanenza" che viene testé soppressa. Resta inteso che la mansione di Capo Settore di 2° livello, nell'ambito dell'Organizzazione BCI, per le sue caratteristiche intrinseche, comporta comunque lo svolgimento di attività che presuppongono la "permanenza" e la "reperibilità";

h) con riferimento alle problematiche relative al salario variabile, in considerazione dei progressivi trasferimenti dei rapporti di lavoro dei dipendenti LMU, nel corso del corrente anno, sulla base del calendario di massima allegato alle comunicazioni del 30 marzo 2009 sopra citate, si conviene di adottare un regime transitorio, per il corrente anno, nell'ottica di non pregiudicare, per i suddetti dipendenti, la possibilità di percezione dei relativi importi. Pertanto, in via eccezionale ed esclusivamente per il corrente anno 2009, per i dipendenti LMU con contratto a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, il calcolo del salario variabile verrà effettuato utilizzando quale riferimento tecnico, i parametri ed il meccanismo denominato Premio di Risultato (PDR) previsto fino alla fine dell'anno 2009 dalla Contrattazione LMU, da intendersi, in ogni caso, sostituita e non più in vigore. Dal mese di gennaio 2010, anche per tali dipendenti troverà applicazione il Premio di Progresso LMI/BCI;

i) ai soli dipendenti LMU che verranno trasferiti in LMI, il premio margine netto LMI di cui al CIA, verrà corrisposto nel mese di marzo 2010 e, per il corrente anno 2009, calcolato pro-quota sulla base dell'anzianità di servizio maturata alle dipendenze di LMI, secondo la disciplina del CIA. Resta inteso, quale condizione di miglior favore, che, in caso di trasferimento del rapporto di lavoro cadente nel corso del mese, quest'ultimo sarà calcolato quale mese pieno ai fini della maturazione del suddetto premio.

j) ai dipendenti LMU a tempo indeterminato che verranno trasferiti in BCI, il premio aziendale BCI di cui al CIA, verrà corrisposto nella misura del 45% del suo ammontare a partire dal mese intero successivo all'affitto del ramo di azienda. Dal trentaseiesimo mese successivo a tale data, i suddetti dipendenti matureranno l'intero premio aziendale;

k) per accordo tra le parti la retribuzione del mese da cui decorrono gli effetti dell'affitto di ramo di azienda e tutti gli oneri connessi (contribuzione ecc.), verranno presi in carico per la totalità del mese dal cedente o dal cessionario (di norma quest'ultimo);

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo le parti si danno reciprocamente atto di aver esperito ad ogni effetto l'esame congiunto previsto dall'art.47, comma 2°, della legge 29.12.90, n° 428 e che la procedura ivi prevista deve intendersi definitivamente e positivamente conclusa.

L.C.S.

Roma 12/5/2009

Filcams – CGIL

Fisascat – CISL

Uiltucs – UIL