METRO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 1993

Genova, 12 Ottobre 1993

IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

1993

IL GIORNO **12 OTTOBRE 1993** IN **GENOVA** TRA LE IMPRESE

- METRO COMMERCIALE S.p.A.
- IGD CENTRALE ACQUISTI S.p.A.

METRO SELF-SERVICE ALL'INGROSSO:

- LOMBARDA S.p.A.
- CEB S.p.A.
- AL.IT. S.p.A.
- PIEMONTE S.p.A.
- LATINA S.p.A.
- INCO S.p.A
- TOSCANA S.p.A.
- PADANA S.p.A.
- VENETO S.p.A.
- LIGURIA S.p.A.
- LEVANTE S.p.A.
- AURELIA S.p.A.
- DOLOMITI S.p.A.
- PREALPI S.p.A.
- ADIGE S.p.A.
- EMILIA S.p.A.
- SEBINO S.p.A.

rappresentate dai signori: Dott. Giuseppe Truglia, Sig. Gerardo Monzillo, Dott. Francesco Berruti e con la partecipazione del Dott. Günther Brinkhoff della Direzione Internazionale METRO BAAR

e

- LA FILCAMS-CGIL rappresentata dal Sig. Gigi Pannozzo e dai Sigg._____

- LA FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Gianni Baratta e dai Sigg. _____

- La UILTuCS-UIL rappresentata dal Sig. Virgilio Scarpellini e dai Sigg._____

con la partecipazione della Delegazione in rappresentanza del Coordinamento Sindacale Nazionale dei Lavoratori METRO, vista la piattaforma per il rinnovo del C.I.A. presentata in data 23 febbraio 1993, ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 - 1° parte del vigente CCNL 14.12.1990 si è stipulato il seguente Contratto Integrativo Aziendale:

INFORMAZIONE

Premessa :

Il settore della distribuzione attraversa un momento di vivace cambiamento caratterizzato da processi di internazionalizzazione e concentrazione, dalla crescita della concorrenza con l'arrivo di nuovi competitori, dalla diversificazione della clientela e delle sue esigenze, dall'aumento della domanda di qualità e di servizio.

In questo quadro la Metro intende attivarsi attraverso il rilancio della formula Cash & Carry con l'ampliamento dell'offerta (freschi, settori professionali, catering) e con l'allargamento della presenza sul territorio anche per mezzo di una nuova tipologia di punti vendita organizzati in chiave specialistica per particolari categorie di clienti ed adeguati ai bacini di utenza.
Metro intende sviluppare una cultura del CLIENTE come centro motore di tutto il sistema aziendale, nell'ottica di un miglioramento del servizio teso alla "fidelizzazione" e ad un maggior contributo del cliente allo sviluppo del fatturato.

In funzione di ciò i Collaboratori Metro costituiscono la risorsa fondamentale. Con la qualificazione del personale per mezzo di iniziative formative e di sviluppo e con gli adeguamenti dell'organizzazione, Metro si propone di realizzare il coinvolgimento e la partecipazione dei propri collaboratori in un sistema dinamico, orientato al raggiungimento di obiettivi variabili, attraverso processi e metodologie di lavoro capaci di garantire un efficace adattamento alle mutevoli situazioni di mercato.

STRATEGIE E POLITICHE PER IL MEDIO TERMINE

Il piano di sviluppo della Metro per i prossimi 5 anni prevede :

1. Potenziamento della presenza nel mercato all'ingrosso attraverso l'apertura di 10 Magazzini JUNIOR e 3 Classici con un saldo occupazionale di circa 1.300 posti di lavoro con significativa localizzazione al Centro - Sud e Isole, legato anche alla realizzazione dei punti successivi ed all' ottenimento delle autorizzazioni amministrative.
2. Estensione dei reparti Freschi (pesce e carni a servizio) in tutti i Magazzini ove il mercato lo richieda.
3. Sviluppo dell'offerta ad Alberghi, Ristoranti, Bar.
4. Sviluppo delle forniture per ufficio e di attrezzature per utilizzatori professionali.
5. Riallineamento alle esigenze della CLIENTELA dei MIX di vendita nei settori FOOD/NON FOOD.
6. Accordi con altre Società o acquisizioni per migliorare le capacità contrattuali verso la produzione.

Sul piano della organizzazione interna verranno sviluppate attività volte al recupero di efficienza, nell'ottica di realizzare una offerta complessivamente più competitiva. In questo quadro si innestano le innovazioni tecnologiche, l'informatizzazione dei processi e le attività riguardanti le strutture, i sistemi ed i progetti tesi a minimizzare i rischi e a migliorare la reattività del sistema.

Rientrano in questo ambito anche le iniziative volte a rafforzare la "core competence" concentrando le energie aziendali sull'attenzione al cliente mediante il trasferimento di risorse alla vendita e la razionalizzazione o la terziarizzazione di attività non fondamentali, secondo quanto previsto dal presente C.I.A. e precedenti.

Verrà ulteriormente potenziata l'attività formativa di tipo manageriale, specialistico e quella relativa alla qualità del servizio con i progetti più avanti specificati che coinvolgeranno l' insieme delle figure professionali.

INVESTIMENTI

Non considerando gli eventuali impegni finanziari legati ad acquisizioni Societarie, si prevede per il prossimo quinquennio un investimento totale di circa 500 Miliardi di lire per due terzi destinati alle nuove aperture (significativamente localizzate al Centro - Sud e Isole) e per un terzo rivolti alle ristrutturazioni delle aree di vendita e dei servizi e all'inserimento di nuovi reparti, alla introduzione di nuove tecnologie e di supporti logistici, ad interventi vari nelle unità di vendita relativi ad impianti, attrezzature, mezzi di trasporto.

In particolare: per l'anno 1993 sono previsti investimenti per 22 miliardi; 4 MD per ristrutturazioni ed inserimenti di nuovi reparti, 10 MD per tecnologia e logistica, circa 8 MD per interventi manutentivi e impiantistici nelle varie unità di vendita (vedi dettaglio allegato).

LIVELLI E MATERIE PER IL CONFRONTO

Le parti ribadiscono l' importanza del diritto di informazione e di consultazione sia allo scopo di supportare il confronto negoziale che al fine di ricercare il consenso dei lavoratori.
Pertanto si conviene che livelli, materie e tempi di confronto siano i seguenti :

*LIVELLO NAZIONALE (Segreterie Nazionali + Coordinamento Sindacale)

- Andamento economico METRO Italia
- Strategie Generali
- Politiche Commerciali
- Sviluppo e Investimenti
- Processi di Riorganizzazione e Ristrutturazione Aziendale/ODL
- Dinamica occupazionale Quantitativa/Qualitativa
- Innovazione Tecnologica
- Strategie e progetti formativi
- Tipologie di occupazione da legge e CCNL
- Appalti e Terziarizzazione
- Andamento produttività / redditività a livello di gruppo / Magazzino
- Andamento vendite complessive e per singolo Magazzino

*LIVELLO UNITA' PRODUTTIVA E/O TERRITORIALE

- Andamenti Vendite
- Mercato
- ODL: adeguamenti a specificità locali (flussi, picchi, flessi)
- Organici e loro dinamica Quali/quantitativa
- Occupazione P.T. e lavoro supplementare/straordinario
- Calendario annuo (utilizzo impianti, programmazione attività (lavorativa/ferie)
- Progetti di ristrutturazione dell'unità
- Attuazione orario di lavoro (Capitolo I ODL lettera B)
- Andamento della produttività / redditività
- Programmi di Formazione
- Ambiente di lavoro/Antinfortunistica

Si conferma quanto altro previsto in tema di diritti d'informazione all'omonimo capitolo del C.I.A. 6.12.88 e precedenti.

METODOLOGIA DEL CONFRONTO "ISTITUZIONALE"

LIVELLO	I°	II°
NAZIONALE	Marzo/Aprile	Settembre/Ottobre
Segreterie Nazionali Coordinamento Sindacale Direzione METRO		
UNITA' / TERRITORIALE	Marzo	Settembre
C.D.A. / R.S.U. Segreterie Territoriali Direzione di Magazzino		

PROCEDURA DI RELAZIONI SINDACALI NEI MAGAZZINI

Allo scopo di prevenire o comporre, attraverso uno sforzo comune di dialogo, i momenti di conflitto potenziale o in atto a livello di unità operativa, si conviene di strutturare le relazioni sindacali a livello di Magazzino, secondo le seguenti modalità e procedure :

- Di norma, incontro mensile.

- Impegno delle parti a non assumere iniziative unilaterali senza il preventivo confronto.

In caso di conflitto in atto, non dovuto all'adozione di autonome decisioni di una delle parti, ove non sia possibile raggiungere a livello locale una soluzione, verranno attivate le strutture sindacali territoriali e la Direzione del Personale per un approfondimento sul tema. Salvo situazioni di forza maggiore, l'incontro tra C.D.A. - R.S.U. / OO.SS. Territoriali / Direzione Personale / Direzione locale dovrà avvenire entro 5 giorni dalla convocazione scritta (Fax o Raccomandata a mano). Durante questo periodo e fino ad incontro avvenuto, resteranno sospese le iniziative unilaterali.
Ad incontro avvenuto, nel caso che non sia stato possibile raggiungere una soluzione concordata, ove le parti non ritengano di deferire il problema a livello di Segreterie Nazionali / Direzione del Personale, ciascuna parte riprenderà libertà di comportamento.

A fronte della esplicitazione degli obiettivi strategici della Metro, funzionali allo sviluppo dell'Azienda, all'occupazione e alla qualità del lavoro e del servizio, le parti convengono sulla seguente strumentazione contrattuale necessaria per concorrere alla loro attuazione :

I) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

* Le Parti si danno reciprocamente atto che la costruzione, il mantenimento e lo sviluppo del rapporto con la CLIENTELA costituiscono l'obiettivo essenziale di tutto il Sistema organizzativo aziendale in funzione del quale si devono concretizzare il contributo e l'apporto del Collaboratore.

* La sede appropriata per il confronto in materia di organizzazione del lavoro è il livello territoriale e/o di Magazzino in considerazione delle specificità di ogni singolo mercato locale.

* Le parti convengono di definire in sede nazionale un quadro comune di riferimento delle linee guida come di seguito indicate. Sulla loro base, a livello di ogni Magazzino si definiranno le soluzioni più rispondenti alle sue specifiche esigenze.

* Nell'ambito degli incontri infrannuali previsti a livello Nazionale verrà costituita una Commissione paritetica ad hoc che dedicherà una particolare attenzione ai problemi della ODL al fine di raccogliere, esaminare, approfondire ed infine sottoporre alle parti le eventuali ipotesi di organizzazione del lavoro inserite in questo quadro di finalità.

A) CALENDARIO ANNUO APERTURE AREA DI VENDITA

Le parti convengono che l'Azienda debba cogliere tutte le opportunità di essere presente sul mercato con l'apertura in tutte le giornate lavorative dell'anno (da lunedì a sabato).

Di norma entro il mese di gennaio di ogni anno la Direzione e il C.D.A. / R.S.U. si incontreranno per definire il calendario annuo delle aperture anche sulla base di quanto previsto dal vigente C.C.N.L. art. 33, nonché le operazioni inventariali e tutto quanto programmabile per l' anno in corso. Sulla base del calendario programmato si dovranno definire : carichi e ritmi di lavoro, organici di riferimento e loro composizione professionale quali / quantitativa, distribuzione annua dell' orario di lavoro, ferie e permessi ivi compresi quelli del C.C.N.L., tipologie di impiego e composizione quali / quantitativa. Le verifiche operative saranno affrontate negli incontri mensili previsti.

B) ARTICOLAZIONE SETTIMANALE ORARIO CONTRATTUALE

1) L'orario settimanale resta distribuito su 5 giorni salvo diverse distribuzioni definite a livello locale.

2) Per quanto riguarda la presenza dei lavoratori al sabato si conviene :

- a partire dall' anno 1994 i sabati prestati (nel senso di programmati) da ciascun lavoratore saranno complessivamente 22, comprensivi anche del periodo Natalizio (2 sabati Natalizi, come in precedenza, a regime straordinario) nei Magazzini di CI - CE - CA - TO1 - RM2 - RM1 - FI - SD. I restanti Magazzini mantengono l' attuale articolazione del numero dei sabati lavorati, due dei quali nel periodo Natalizio.
  Per fare fronte alle riconosciute diverse specificità dei settori Food/Non Food, fermo restando il numero complessivo dei sabati da prestare da ciascun lavoratore, le Parti convengono che il personale del settore Food potrà prestare attività nel settore Non Food per parte o per l'intera giornata del sabato, secondo necessità e con programmazione da definire preventivamente tra Direzione e C.D.A. / R.S.U.

C) STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Le parti si impegnano a rendere pienamente efficace l'organizzazione per AREE, promuovendo il lavoro di squadra e sviluppando le abilità e le competenze commerciali/ merceologiche dei Capi Area e degli Addetti .

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL' AZIENDA

L' Azienda nel fare presente la imprescindibilità per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di una organizzazione del lavoro che unisca efficienza, efficacia e qualità ribadisce l' esigenza che :

- gli orari di apertura dei Magazzini, al di là delle specificità locali, debbano fornire un servizio significativo e riconosciuto dal CLIENTE. Pertanto :
    a. apertura del settore NON FOOD alle ore 8.00 in tutti i Magazzini
    b. chiusura del sabato alle ore 20.00 per tutti i Magazzini che oggi chiudono alle 19.00
    c. apertura nei quattro sabati antecedenti il Natale con orario 8.00 - 21.00
- si realizzi l' apertura per quattro domeniche e la festività dell' otto dicembre per promuovere le vendite Natalizie in un' ottica di pari confronto coi competitori;
- le turnazioni debbano essere le più idonee ad assicurare il miglior servizio al cliente;
- in relazione a quanto previsto sopra, gli addetti NON / FOOD la mattina inizino l' attività alle 8.00;
- l' utilizzo delle squadre notturne possa avvenire in relazione alle esigenze straordinarie di carattere commerciale (manifestazioni promozionali / Campagne Natalizie) o in occasioni di ristrutturazioni, con modalità da definire a livello locale (Unità / Territorio) e possano anche essere definite modalità di prestazione a 4 o 6 ore, al fine di massimizzare l' efficienza dell' intervento e ridurre l' impegno in ore notturne.

DICHIARAZIONE A VERBALE DEL COORDINAMENTO E OO.SS

Il coordinamento nazionale dei delegati e le OO.SS. nel prendere atto della dichiarazione a verbale dell' Azienda di cui sopra ribadiscono che le esigenze ivi enunciate, se rappresentate ai C.D.A. / R.S.U., saranno oggetto di confronto negoziale nello spirito del presente accordo.

II) MERCATO E POLITICHE DEL LAVORO

- In linea di massima l'Azienda privilegerà l' assunzione di personale che gode di facilitazioni contributive (CFL, personale proveniente da liste di mobilità, ecc.) e utilizzerà tutti gli strumenti previsti dalle nuove normative sul mercato del lavoro, con l'intento da una parte di aiutare le fasce occupazionali meno privilegiate e dall'altra di ridurre i propri costi gestionali.

A) Nuovi Assunti negli <u>Attuali Magazzini</u> : (tempo indeterminato e CFL)

- Premio Aziendale	60% all' atto dell' assunzione. Residuo 40% in tre rate uguali al 12° - 18° - 24° mese dall'assunzione.
- "Utilizzo Impianti C.I.A. 93 "	secondo scaglionamento previsto per il Magazzino
- Sabati lavorati :	trattamento come Part - Time (vedi punto C)

B) Nuovi assunti nei <u>Nuovi Magazzini</u> : (tempo indeterminato e CFL)

- Si conviene che le formule di sviluppo del Cash & Carry Metro in Italia potranno assumere in futuro diverse connotazioni organizzative. Una, cosidetta " Classica ", identica agli Attuali Magazzini ed altre cosidette "Junior" diverse per dimensione, potenziale di mercato, assortimenti, organizzazione interna, servizi al cliente, ecc. ;

- Nei nuovi Magazzini " Classici " per i nuovi assunti si conviene quanto segue :

- Premio Aziendale :	importo come Attuali Magazzini da erogare in tre rate uguali al 10° - 20° - 30° mese dall' assunzione.
- Sabati lavorati :	4 su 4 (tutti) .
- Orario settimanale :	38 ore di effettivo lavoro ex art. 29 CCNL 1990

- Nei nuovi Magazzini " Junior " per i nuovi assunti si conviene quanto segue :

  - Premio Aziendale : importo a regime 185.000 mensili lorde al 4° livello riparametrato, da erogare in quattro rate uguali al 12° - 18° - 24° - 30° mese dall' assunzione.
  - Sabati lavorati : 4 su 4 (tutti) .
  - Orario settimanale : 38 ore di effettivo lavoro ex art. 29 CCNL 1990

In occasione di nuove aperture la Direzione incontrerà, almeno tre mesi prima dell' inizio dell' attività, le OO.SS. locali e le Segreterie Nazionali per definire le problematiche relative al Mercato del Lavoro, all' organizzazione del lavoro ed alle relazioni sindacali. Dopo il primo anno di apertura, le Parti si incontreranno per esaminare l' andamento dell' unità, le problematiche organizzative, altri trattamenti normativi, ferma restando la regolamentazione innanzi stabilita.

C) Personale Part - Time

Le parti concordano, anche in relazione a quanto stabilito nel capitolo Organizzazione del Lavoro che l'utilizzazione del Part Time è funzionale ad una efficace organizzazione del lavoro.

A partire dal 1994 i lavoratori P.T., escluso il loro periodo feriale, fruiranno di 6 sabati liberi all' anno da stabilire nel calendario annuo. Nella logica di cui al capitolo Organizzazione del Lavoro i confronti ivi previsti affronteranno il tema del miglioramento del rapporto tra il regime di orario dei F.T. e quello dei P.T.

D) Terziarizzazione

1. Ferma restando l'assunzione di responsabilità solidale della Società nell'ambito di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di appalti, l'Azienda dichiara che renderà noti i capitolati di appalto ai C.D.A. / R.S.U. e conferma che nella definizione dei nuovi contratti verrà stabilito il divieto del ricorso al subappalto.

2. Le Parti convengono che l'eventuale ricorso a forme di terziarizzazione avverrà nel rispetto delle normative vigenti e previo confronto negoziale con le OO.SS. Nazionali , C.D.A. / R.S.U. e Territoriali.

III) FORMAZIONE

1) Premesso che nell'ambito del primo incontro informativo a livello Nazionale verrà costituita una Commissione ad hoc che opererà per individuare le eventuali esigenze di formazione, l' Azienda conferma che i contenuti e le modalità dei piani di formazione, definiti utilizzando tutte le opportunità offerte dalla vigente legislazione nazionale e comunitaria, verranno preventivamente portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali : a livello locale i programmi di formazione che interessano il territorio e l' unità di vendita verranno illustrati e verificati dai Sindacati Territoriali e dai C.d.A. / R.S.U.

2) L'Azienda conferma che l'attività di formazione si propone di accrescere l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei lavoratori in un quadro di partecipazione e di coinvolgimento.

3) L'attività di formazione si sviluppa lungo quattro direttrici fondamentali:
   - la formazione manageriale tesa allo sviluppo delle capacità organizzative, commerciali, economiche e gestionali;
   - la formazione specialistica che mira ad aggiornare le competenze specifiche dell' area professionale, rivolta ai lavoratori di tutti i livelli ;
   - la formazione di base indirizzata ai nuovi assunti per fornire conoscenze sul settore del commercio, sull'Azienda, sull'organizzazione, sul servizio, sul merchandising, sui contratti e sul ruolo del sindacato, sull'antinfortunistica ecc;
   - qualità, presente in tutta l' attività formativa, con priorità ai lavoratori a diretto contatto col Cliente e allo sviluppo del miglioramento continuo quale modo di operare dell'Azienda.

4) I gruppi di miglioramento sono un elemento nella strategia aziendale che costituisce uno strumento per concretizzare nella realtà di ogni giorno il processo di miglioramento continuo della qualità.

I Gruppi di Miglioramento della Qualità devono operare con continuità: obiettivo della Azienda è di avere costantemente due gruppi di miglioramento funzionanti in ogni Unità operativa. Gli elementi distintivi e caratteristici dei Gruppi di Miglioramento sono:

a) vengono costituiti per affrontare tematiche concrete/specifiche e circoscritte nelle materie, e con tempi di durata in funzione limitati alla definizione di una proposta di soluzione;

b) hanno una funzione esclusivamente consultiva / propositiva, non sono cioè abilitati a decidere autonomamente cambiamenti organizzativi e procedurali;

c) per la loro composizione, che deve essere basata sulle competenze rispetto ai problemi, il C.D.A./R.S.U. può proporre almeno un componente. Vi partecipano con pari dignità collaboratori con diverso livello;

d) svolgono la loro attività in orario di lavoro;

e) le proposte di soluzioni del problema al centro dell'attenzione del gruppo sono sottoposte al vaglio della struttura aziendale e presentate al C.D.A. / R.S.U.

IV) RIMBORSO SPESE SABATI

In relazione a quanto definito nel capitolo "ORGANIZZAZIONE/ARTICOLAZIONE SETTIMANALE DELL'ORARIO CONTRATTUALE" si stabilisce quanto segue:

1) Le parti riconoscono che la prestazione lavorativa nella giornata di sabato diviene sempre più necessaria per poter fornire un adeguato servizio al CLIENTE, per competere sullo stesso piano di efficacia della concorrenza.

2) Ciò premesso si conviene di sopprimere al 31.12.1993 l' istituto aziendale della c.d. indennità " Rimborso Spese per il Sabato" (intendendosi per tale il rimborso di tutti i sabati annuali, prenatalizi compresi) con le modalità e le decorrenze di seguito indicate.

3) Per il personale in servizio alla data del 30 luglio 1993 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia percepito il rimborso spese sabati e che continui ad essere impiegato al sabato in vendita, viene istituita una voce retributiva denominata Assegno Personale Speciale, concorrente agli effetti di tutti gli istituti di legge e di contratto.

   Per il personale part-time la misura dell'assegno personale speciale sarà proporzionale all' orario di lavoro contrattualmente praticato.

4) La misura dell'assegno viene fissata in £. 80.000 mensili lorde (x 14) con decorrenza 1.1.1994 per i seguenti Magazzini :

CI/CE/CA/TO1/RM2/RM1/FI/SD/MESTRE/GE

- La misura dell'assegno viene fissata in £. 70.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per il Magazzino di **BARI**

- La misura dell'assegno viene fissata in £. 60.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per il Magazzino di **ROMA 3**.

Ai lavoratori provenienti da altre società Metro i quali già oggi godono di un trattamento superiore a quello dei lavoratori assunti direttamente a Roma Aurelia si applicherà la misura dell'assegno indicata per i vecchi Magazzini.

- La misura dell'assegno è determinata in £. 50.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per i Magazzini di **BZ / TO2**.

- La misura dell'assegno è determinata in £. 40.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per i Magazzini di **VR / BO**.

Resta inteso che i lavoratori che non abbiano mai percepito importi a titolo indennità rimborso sabato rimangono esclusi da tutta la regolamentazione sopra riportata.

5) - Sempre con decorrenza dal 1994 viene istituita una quota a titolo "Utilizzo Impianti C.I.A. 1993" che verrà corrisposta a tutti i lavoratori di cui al punto 3 in forza al 30.7.1993, secondo le modalità e le gradualità di seguito indicate :

- Magazzini di **CI - CE - CA - TO1 - RM2 - RM1 - FI - SD**

lire 70.000 mensili lorde (x14) a decorrere dal 1.1.94

- Magazzini di **Mestre - Genova - Bari - RM3 - BZ - TO2 - VR - BO**

	lire 25.000 mensili lorde (x14) a decorrere dal 1.7.94
ulteriori	lire 15.000 mensili lorde (x14) a decorrere dal 1.1.95
ulteriori	lire 15.000 mensili lorde (x14) a decorrere dal 1.6.95
ulteriori	lire 15.000 mensili lorde (x14) a decorrere dal 1.1.96

Per il Magazzino di RM3 vale il sistema differenziato tra le due tipologie di dipendenti come indicato al punto 4.

Per il personale P.T. la misura della quota sarà proporzionale all' orario di lavoro contrattuale praticato.

A decorrere dall' 1.1.94 viene a decadere l' efficacia di ogni accordo e/o contratto e/o prassi extra CCNL, di Gruppo/Aziendale e/o di singolo Magazzino/Società in materia di trattamenti economici comunque denominati specifici per le prestazioni lavorative effettuate nelle giornate di sabato.
Le parti si danno altresì atto che con tale sistemazione si è raggiunta una intesa che ha dato adeguata soluzione alla problematica della abolita "Indennità rimborso spese sabati". La regolamentazione di cui ai punti 3 e 5 con le modalità previste verrà applicata a tutti i lavoratori che, per le loro mansioni e relativo inquadramento, verranno stabilmente ed abitualmente impiegati nella vendita con prestazioni al sabato.

V) TRATTAMENTO FESTIVITÀ

Le parti convengono di contrattualizzare a decorrere dal 1994 in via esclusiva ed uniforme il trattamento economico delle prestazioni effettuate in funzione del servizio di vendita svolto nei giorni festivi e/o di riposo settimanale (domenica).

Per tali giornate il trattamento sarà il seguente: pagamento 130% delle ore effettivamente lavorate più recupero delle ore lavorate sotto forma di compensativi, nel rispetto delle disposizioni della legge 370/34 fino a un massimo di 8 (otto) ore per giorno. Per eventuali prestazioni eccedenti le otto ore, le ore lavorate oltre la ottava saranno retribuite al 130% senza ulteriori recuperi sotto forma di compensativa.

Per il part-time il recupero sotto forma di compensativa delle ore lavorate nelle singole domeniche o festività avverrà fino a concorrenza del normale orario di lavoro effettuato nella settimana di riferimento (ore di lavoro settimanali contrattuali diviso giorni lavorativi).

- Per il 1993 restano confermati i trattamenti in atto.
- In ogni caso il nuovo trattamento economico sarà applicato se più favorevole al lavoratore, in caso contrario varrà la misura precedentemente definita.

VI) PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Le parti convengono che nell' attuale fase di mercato il successo dell' impresa non può prescindere da un sempre maggior coinvolgimento e dalla partecipazione dei collaboratori. Tale coinvolgimento che si concreta in nuovi comportamenti professionali e organizzativi deve essere supportato da adeguati strumenti operativi per favorire cambiamenti nelle strategie, nell' organizzazione e nella cultura dell' impresa.
A tal fine le parti convengono di introdurre un nuovo Premio di Produttività basato su parametri quantitativi e su una griglia di parametri qualitativi.
Nella fase di avvio si conviene di scegliere i seguenti parametri :

QUANTITÀ	- contributo netto della forza lavoro alla produttività
	- differenze inventariali
	- tempo di attesa alle casse
QUALITÀ	- polivalenza
	- utilizzo degli impianti

con un valore complessivo erogabile del Premio di £. 750.000 annue lorde per il 1994 e per il 1995, di £. 1.000.000 annue lorde per l'anno 1996 e di £. 1.200.000 annue lorde per l'anno 1997 e comunque fino al rinnovo del Presente C.I.A.

Tali parametri agiranno a livello di Magazzino, di settore (Food/Non Food) ed individuale.
In dettaglio :

1) **<u>A livello di Magazzino</u>**

A) CONTRIBUTO NETTO DELLA FORZA LAVORO ALLA PRODUTTIVITÀ

A decorrere dall'esercizio 1994 e per il periodo di vigenza e validità del presente contratto incluso l' anno 1997 ai lavoratori di ogni singola unità METRO C. & C. sarà erogato un importo salariale volto a retribuire il loro contributo all'incremento reale del fatturato pro-capite realizzato nell' anno di riferimento rispetto a quello realizzato nell' anno 1993, con fattori di correzione che considerano la fase di sviluppo del Magazzino e la sua localizzazione in relazione al mercato e alla concorrenza.

Il meccanismo di misurazione dell'incremento reale del fatturato pro-capite si articola in:
- fatturato annuo di riferimento dell' unità depurato dagli effetti inflattivi (indice ISTAT dei prezzi praticati dai grossisti);

- fatturato annuo 1993 ;
- organico economico intendendosi per tale e per ogni singola unità la somma di tutte le ore retribuite od indennizzate con integrazione al 100% della normale quota oraria ad esclusione delle ore straordinarie e/o supplementari, delle ore di permesso individuale ex art. 64 vigente CCNL e/o di ferie per le quali sia stata corrisposta la relativa indennità sostitutiva a titolo di risarcimento per la loro mancata fruizione. Saranno altresì defalcate le ore impiegate per ristrutturazioni e per contratti a termine.

Il totale ore così calcolate sarà diviso per un valore convenzionale di 2076 ore esprimendo pertanto l'organico economico dei due anni in confronto.
Per determinare l'indice dell'incremento reale del fatturato pro-capite sarà adottata la seguente formula:

$$\frac{\text{Fatturato Anno di riferimento netto inflazione}}{\text{Organico economico anno di riferimento}} : \frac{\text{Fatturato Anno 1993}}{\text{Organico economico anno 1993}} \times 100$$

Il contributo netto dei lavoratori all' incremento dell' indice si determina nella misura del 75 % per i Magazzini oltre 5 anni di attività ;

nella misura del 50 % per i Magazzini tra 3 e 5 anni di attività ;
e nella misura del 25 % per i Magazzini fino a 3 anni di attività .

Il contributo netto dei lavoratori sarà rapportato ad importi salariali annui a scalare secondo la sequenza:

	contributo netto %		**importo anno Lire lorde**
	0,51 - 1,00		50.000
	1,01 - 1,50	+	50.000
	1,51 - 2,00	+	50.000
	2,01 - 2,50	+	50.000
	2,51 - 3,00	+	50.000
oltre	3,01	+	50.000

Gli importi di cui al presente titolo saranno corrisposti ai lavoratori interessati ed in servizio al 31 dicembre dell' anno di riferimento:

- in misura integrale ove nel corso nello stesso anno di riferimento abbiano totalizzato prestazioni effettive sul posto di lavoro di almeno 1700 ore annue;

- in misura proporzionalmente ridotta di 1/1700 dell' importo stesso per ogni ora di non prestazione effettiva sul posto di lavoro in ogni altro caso di non raggiungimento della predetta soglia (fatta eccezione per le ore di attività sindacali retribuite).

Gli importi secondo i criteri e le modalità di cui sopra saranno corrisposti ai lavoratori interessati con le competenze del mese di settembre dell' anno di riferimento per la quota maturata che si riferisce al primo semestre e con conguaglio per la quota complessiva dell' anno sulle competenze del mese di aprile dell' anno successivo.
I valori e i parametri indicati sono validi per il biennio 1994 - 1995. Entro novembre 1995 le Parti si incontreranno per verificare i criteri, meccanismi e definire i nuovi valori per gli anni 1996 e 1997, sempre nell'ambito degli importi complessivi del Premio di Produttività indicati.

- Gli importi effettivamente conseguiti da ciascun lavoratore sulla base del meccanismo sopra descritto saranno moltiplicati per un indice uno (e pertanto rimarranno invariati) nel caso di magazzino con localizzazione in area geografica di normale concorrenza, e per 1,13 (quindi con una maggiorazione del 13%) per il magazzino collocato in area geografica di forte concorrenza. Per l' identificazione della classe di collocazione di ciascun magazzino si utilizzeranno gli indicatori ufficiali elaborati dagli Enti di studio specialistico del settore (esempio: CERVED, FAID, ecc.) e comunque convenuti tra le parti nell' incontro di settembre.

2) **A livello di settore Food e Non Food**

A) OBIETTIVO DI DIFFERENZE INVENTARIALI PARI PER TUTTI I MAGAZZINI A:

0,19% FOOD
0,58% NON FOOD

Fermo restando il rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela del patrimonio aziendale le parti riconoscono il positivo contributo di tutto il personale al costante miglioramento delle differenze inventariali.

In questo quadro l'obiettivo di contenimento delle differenze inventariali viene fissato nello 0,19% del fatturato per il settore Food e nello 0,58% del fatturato per il settore Non Food, per tutto il periodo di validità del presente contratto, sulla base delle analisi tecniche effettuate anche a livello internazionale e riportate nella letteratura specialistica per la formula CASH & CARRY.

Nel caso di raggiungimento dell'obiettivo sarà corrisposto un importo annuo di £.150.000 lorde a tutti i lavoratori del settore. Nel caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo verrà erogato il 50 % del premio a condizione che il Settore abbia migliorato la sua performance rispetto all'anno precedente di almeno il 25%.

In caso di ristrutturazioni generali o di settore viene definito un correttivo pari allo 0,10 % per il Non Food e a 0,03 % per il Food.

B) INCENTIVO AL CONTENIMENTO DEL TEMPO DI ATTESA ALLE CASSE/NASTRI

Le parti riconoscono nel tempo di attesa alle casse un indicatore significativo della Qualità del Servizio alla Clientela.
A tal fine, nel settore Food e Non Food e per ogni turno di lavoro un operatore a rotazione sarà ogni mese incaricato di rilevare la situazione complessiva del numero di carrelli in attesa per cassa, escluso quello in fatturazione, ed il numero di casse aperte (predefinito in relazione ai dati storici di flusso della clientela) nei seguenti orari giornalieri

FOOD

1° TURNO: ore 09°° - 11°° 2° TURNO: ore 15°° - 18°°

NON FOOD

1° TURNO: ore 10°° - 12°° 2° TURNO: ore 16°° - 18°° - 20°°

utilizzando un apposito modulo in duplice esemplare che lo stesso operatore provvederà a compilare insieme con un delegato della Direzione: l'originale sarà consegnato alla Direzione del Magazzino al termine dell'orario di lavoro giornaliero, la copia resterà al C.D.A.

Ove dalla documentazione raccolta risulti a livello annuo non superato il numero di 100 casi rilevati di 3 o più carrelli in attesa per cassa, escluso quello in fatturazione (al netto dei casi di casse aperte inferiori al programma) a tutto il personale del settore interessato in servizio al 31.12 dell'anno stesso, verrà corrisposto un importo di £. 100.000 lorde. La rilevazione escluderà il periodo Natalizio 15.11 / 31.12 .

3) **A livello individuale**

A) POLIVALENZA

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2103 C.C. e dal titolo 19° seconda parte CCNL 14.12.1990, a tutti i lavoratori (esclusi Capi Servizio e Capi Area) che si dichiarano disponibili attraverso formale sottoscrizione di un impegno con validità annuale, a ruotare anche temporaneamente sulle seguenti posizioni significative di lavoro

- ricevimento merci
- rifornimento di banchi
- presidio registratori di cassa Food e Non Food

per lo svolgimento di attività riconducibile allo stesso livello di inquadramento contrattuale, verrà corrisposto un importo annuo di £. 100.000 lorde. L' elenco dei lavoratori aderenti sarà consegnato al C.D.A. / R.S.U. . La rotazione sulle

diverse posizioni di lavoro sarà funzionale alle necessità di far fronte ad esigenze particolari di affluenza della Clientela, ad esigenze stagionali e a punte anomale di assenze dal lavoro identificabili a livello di ciascun Magazzino.
La rotazione avverrà di regola nell'ambito del settore (Food o Non Food) ed in casi eccezionali tra un settore e l'altro, privilegiando in questo caso le aree con mansioni omogenee (es. Check- out). Tali parametri verranno definiti entro il 31.12.1993 tra Direzione di Magazzino e C.D.A. / R.S.U. .

Il lavoratore che abbia sottoscritto l' impegno alla polivalenza e rifiuti senza giustificato motivo la rotazione sarà tenuto alla restituzione dell' importo percepito con trattenuta sul cedolino.

B) MAGGIOR UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

Le parti riconoscono che la Clientela deve essere agevolata all' accesso ed alla frequentazione del Magazzino.
Nella logica di cui al capitolo sull' Organizzazione del Lavoro nei confronti locali si potranno concordare quantità di maggior e miglior utilizzo degli impianti.
Ai lavoratori che in tale contesto abbiano totalizzato attraverso opportuna programmazione concordata tra le parti almeno 20 ore di presenza nei suddetti periodi verrà riconosciuto un importo annuo di £. 100.000 lorde a titolo di una-tantum.

NOTA A VERBALE

Tutti gli importi ai titoli di incentivo alla polivalenza, incentivo al miglioramento delle differenze inventariali, incentivo al contenimento dei tempi di attesa e incentivo al maggior utilizzo degli impianti si intendono riferiti al lavoratore full-time e con almeno 12 mesi di servizio attivo alle rispettive scadenze.
Per tutto il personale part-time gli importi saranno riproporzionati all'orario contrattuale annuo.
Per il personale con servizio attivo inferiore di 12 mesi alle rispettive scadenze gli importi saranno corrisposti per quote di 1/12 per ogni mese dello stesso.

Resta inteso che tutti gli importi di cui al presente titolo (Premio di Produttività) non concorrono agli effetti di alcun istituto e non sono computabili agli effetti del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla legge 297/82.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Per il primo anno di validità del sistema (1994) nel mese di settembre 1994 verrà anticipata l'eventuale quota maturata per il contributo netto alla produttività, per attesa casse, e per la polivalenza. Ad aprile 1995 si procederà al conguaglio e si erogheranno gli importi eventualmente maturati per differenze inventariali ed utilizzo impianti. Con le competenze del mese di ottobre 1993 verrà erogato a tutti i lavoratori in forza alla data della sigla del presente accordo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (proporzionalmente per i P.T.) un importo lordo di £ 350.000 a titolo di anticipo Premio di Produttività : i relativi conguagli saranno operati a settembre '94 e aprile '95.
Per il personale degli uffici e servizi dei Magazzini si computerà ai fini del Premio di Produttività la media di quanto conseguito dal Magazzino di appartenenza; per il personale di Centrale si computerà la media di quanto conseguito a questo titolo a livello totale C. & C. in attesa di individuare specifici parametri di produttività.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ: PROCEDURE DI CONFRONTO

In considerazione del carattere sperimentale ed innovativo che tale sistema introduce nella Distribuzione italiana, le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica sulla Produttività.
Tale Commissione dovrà predisporre tutti gli strumenti idonei per il corretto avvio nei Magazzini del nuovo sistema d'incentivazione: di norma si incontrerà due volte l'anno. L' Azienda metterà a disposizione i dati necessari per il confronto.
Nel corso del 1994 la Commissione s'incontrerà nei mesi di maggio e ottobre per verificare aspetti applicativi ed i primi risultati.
Nel corso del 1995 sarà possibile effettuare una prima verifica approfondita dei risultati conseguiti dai diversi Magazzini a livello di singolo indicatore. La Commissione Paritetica Produttività deciderà entro il mese di febbraio 1996 l' allocazione delle risorse disponibili, fermi restando i valori complessivi definiti nel presente accordo, sui parametri che avrà confermato e/o sui nuovi che avrà identificato. L'eventuale diversa distribuzione della quota stanziata sui parametri qualitativi sarà demandata a livello della singola unità o territoriale sulla base di criteri definiti con il necessario raccordo con la C.P. Produttività.
Saranno inoltre esaminate eventuali regole introdotte a livello di contrattazione Confederale e Nazionale sulla materia relativa alla contrattazione aziendale e alla produttività per valutarne la coerenza con il sistema e le eventuali armonizzazioni.

VII) ASSISTENZA

Le parti entro il 31.12.93 stabiliscono di istituire in via sperimentale una forma di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Nazionale mediante la stipulazione di una specifica polizza presso primaria compagnia di assicurazioni per i lavoratori a tempo indeterminato con anzianità superiore ad 1 anno.

I contributi sono fissati in una quota capitaria di lire 250.000 di cui un terzo a carico dell'Azienda e due terzi a carico del lavoratore volontariamente aderente.

Le prestazioni consistono:

- nella copertura delle spese per ricovero ospedaliero, con o senza intervento chirurgico per il lavoratore ed ogni familiare fiscalmente a carico con un massimale di 50MIO/anno.
- nell'assicurazione per decesso del solo lavoratore, a seguito di infortuni professionali ed extra professionali, con capitale di 50MIO.

Ove iniziative nello stesso campo fossero assunte a livello di Contrattazione Nazionale del Terziario le parti si incontreranno per armonizzare i trattamenti.

TRATTAMENTO MALATTIA

Ferme restando tutte le normative di legge / e relative disposizioni amministrative / e di contratto in materia di assenze per malattia, a parziale modifica dell'art.88 primo comma lettera A) e B) del CCNL 14.12.1990 ed in sostituzione del trattamento economico misto (indennità' a carico INPS ed integrazione a carico dell'Azienda), e per tutta la durata del presente Contratto Integrativo, i lavoratori avranno diritto durante il periodo di malattia previsto dall'art. 87 dello stesso CCNL, a percepire direttamente dall'Azienda l'intera retribuzione netta di fatto corrente alle normali scadenze mensili.
Pertanto a decorrere dalla data di entrata in vigore della citata normativa non sarà più corrisposta l'indennità economica di malattia e non sarà più versato all' INPS il corrispondente contributo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 2 legge 138/43. Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento economico aziendale di malattia è complessivamente di miglior favore.

Il trattamento di cui al presente titolo è subordinato all'accoglimento da parte dell'INPS o in sede giudiziale dell'esonero dal relativo onere contributivo attualmente fissato nel 2,44%.

VIII) PREVIDENZA

Le parti concordano di costituire una Commissione Paritetica che, in relazione a quanto disposto in base al decreto legislativo in materia, ricercherà soluzioni per avviare forme pensionistiche complementari.
Le parti si incontreranno per una armonizzazione dei trattamenti, nel caso che a livello di contrattazione Confederale/ Nazionale dovessero essere prese decisioni in merito.

IX) AMBIENTE DI LAVORO

Le parti concordano sulla necessità di tutelare la salute e la incolumità fisica dei lavoratori nel rispetto delle normative vigenti. A questo scopo stabiliscono di istituire in ciascun Magazzino un punto di riferimento aziendale per le problematiche dell'ambiente.
Con i componenti del C.d.A. a ciò delegati verranno di norma ogni due mesi esaminati:

- l'andamento infortunistico e relative cause
- la situazione dell'igiene ambientale
- problematiche connesse al microclima allo scopo di individuare le possibili soluzioni più idonee, anche con l'eventuale supporto delle Strutture Pubbliche a ciò preposte.

Sarà pure compito di questo organismo verificare l'adeguamento alle nuove normative della realtà ambientale anche derivanti dall' applicazione delle Direttive CEE. Si riconferma l' estensione su tutta la rete delle visite specialistiche per alcune posizioni di lavoro specifiche (manutentori, carrellisti, ecc.) .

TASSO INAIL
Le parti riconoscono concretamente che la lavorazione esercitata dalle unita di vendita METRO nella formula distributiva del Cash & Carry è identica alla lavorazione esercitata dalle grandi unita di vendita nella formula distributiva dell'Ipermercato, essendo entrambe organizzate secondo la tecnica del libero servizio per la commercializzazione delle stesse merceologie alimentari e non.

La non presenza nel Cash & Carry di una licenza amministrativa per la vendita al dettaglio, il diverso circuito IVA tra le dette formule distributive, fortemente concorrenti peraltro sul territorio, non possono avere alcuna rilevanza agli effetti di una diversa classificazione di prestazioni di attività' lavorativa identiche ai fini dell'applicazione della tariffa e del pagamento dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui al Decreto del Ministero del lavoro 18 giugno 1988.

Pertanto le OO.SS. stipulanti, in sintonia con l'Azienda, si attiveranno presso le sedi deputate (INAIL e Ministero del Lavoro) per un riequilibrio delle situazioni classificatorie sperequate.

X) PARI OPPORTUNITÀ E AZIONI POSITIVE

Con riferimento a quanto già citato nel capitolo Formazione e Qualità la Direzione conferma la volontà di erogare una formazione diffusa, non elitaria e non discriminatoria. Nel corso della vigenza contrattuale verranno attuati e completati corsi di formazione riservati al personale femminile per promuovere l'accrescimento della professionalità per un prevedibile sviluppo verso posizioni di Capo Area, Capo Servizio.

La pianificazione e l'organizzazione dei corsi saranno portati a conoscenza delle OO.SS. nazionali: i programmi verranno illustrati a livello territoriale/unità di vendita ai C.D.A. / RSU e alle OO.SS.

XI) ASPETTATIVA

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a concedere aspettative non retribuite e non valide su alcun istituto contrattuale per gravi motivazioni di carattere familiare/assistenziale nell'ambito di un 2% massimo dell'organico dell'unità (Magazzino o Centrale).
L'aspettativa non può essere inferiore al mese nè superiore ai 6 mesi.

XII) COORDINAMENTO INTERNAZIONALE

L'Azienda riconoscerà esclusivamente per attività di contatto legata al Coordinamento Internazionale del Gruppo METRO un monte ore annuale di 300 ore per ciascuna organizzazione che sarà gestito direttamente dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

XIII) COLLAZIONE

In occasione del primo incontro informativo a carattere nazionale del 1994 la Direzione presenterà alle OO.SS. Nazionali un "*testo unico*" delle normative vigenti sugli istituti aziendali. Una commissione mista si incontrerà sul tema entro il 31.10.1993.
Entro il 1994 copia del documento sarà distribuita a ciascun lavoratore.

XIV) C.R.A.L.

L'Azienda contribuirà allo svolgimento delle attività ricreative con un importo annuo di tre milioni per ciascun CRAL costituito. La Direzione di Magazzino fornirà su richiesta supporto tecnico / logistico. Le parti si incontreranno entro il primo semestre del 1994 per definire le modalità di realizzazione delle varie iniziative sociali compresi i relativi finanziamenti.

XV) AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica per i Magazzini Cash & Carry Classici e Junior.

XVI) METRO SEBINO

Le parti convengono che per METRO Self-Service all'Ingrosso SEBINO S.p.A. prima della firma attuativa della presente Ipotesi di Accordo attiveranno, in concorso con le OO.SS. interessate, un negoziato al fine di definire le modalità di erogazione nell' arco della vigenza del presente C.I.A. del premio Aziendale e della quota Utilizzo Impianti '93. Inoltre nello stesso negoziato si stabiliranno le modalità di attuazione delle normative in essere nel gruppo Metro.

XVII) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dalla data della firma dello stesso (eccettuati gli istituti con specifica decorrenza) e avrà validità fino al 30.04.1997 .

Le parti si danno atto che il presente contratto nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è complessivamente migliorativo e per tutto il periodo di validità sopra menzionato deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale collazionato con i precedenti accordi, sostituisce tutte le precedenti intese aventi per oggetto le stesse materie, firmate nelle varie Società/Unità di vendita.

LETTO E CONFERMATO

- LA FILCAMS-CGIL

- LA FISASCAT-CISL

- La UILTuCS-UIL

- Il Coordinameno CDA METRO

- METRO COMMERCIALE S.p.A.
- IGD CENTRALE ACQUISTI S.p.A.

METRO SELF-SERVICE ALL'INGROSSO:

- LOMBARDA S.p.A.
- CEB S.p.A.
- AL.IT. S.p.A.
- PIEMONTE S.p.A.
- LATINA S.p.A.
- INCO S.p.A.
- TOSCANA S.p.A.
- PADANA S.p.A.
- VENETO S.p.A.
- LIGURIA S.p.A.
- LEVANTE S.p.A.
- AURELIA S.p.A.
- DOLOMITI S.p.A.
- PREALPI S.p.A.
- ADIGE S.p.A.
- EMILIA S.p.A.
- SEBINO S.p.A.