35

METRO

IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

IL GIORNO 22 gennaio 1999 IN MILANO TRA LE IMPRESE

- METRO COMMERCIALE S.p.A.
- METRO CENTRALE ACQUISTI S.p.A.
- METRO SERVIZI LOGISTICI S.p.A.
- METRO ITALIA CASH AND CARRY S.p.A.
- METRO SELF SERVICE ALL'INGROSSO:
  - ARNO S.p.A.
  - PARMA S.p.A.
  - ELMAS S.p.A.
  - MODENA S.p.A.
  - UDINE S.p.A.

rappresentate dai signori: Sig. Jean Marc Givert, Dr. Giuseppe Truglia, Sig. Gerardo Monzillo, Dr. Francesco Berruti

e

- LA FILCAMS-CGIL rappresentata dal Dr. Claudio Treves
- LA FISASCAT-CISL rappresentata dalla D.ssa Luciana Cirillo
- LA UILTuCS-UIL rappresentata dal Dr. Marco Marroni

con la partecipazione della "Delegazione trattante" in rappresentanza del Coordinamento Sindacale Nazionale dei Lavoratori METRO

si è concluso il

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

METRO

MILANO, 22 gennaio 1999

INFORMAZIONE

Premessa:

E' ormai in pieno sviluppo nel nostro Paese il processo di internazionalizzazione e di concentrazione nel settore della grande distribuzione, con operazioni di grande rilievo già avvenute ed altre in fase di definizione: l'arrivo di nuovi competitori nel Non Food, in particolare nel settore del mobile ed oggettistica per la casa, del fai da te, del giocattolo, se da un lato va incontro alle esigenze del consumatore, dall'altro pone problemi di posizionamento e di strategie innovative per le imprese generaliste.

In questo quadro che si fa sempre più difficile METRO deve primariamente risolvere i problemi dei magazzini "classici", afflitti dal decremento dei fatturati e da una dinamica dei costi che penalizza la sua formula di vendita a prezzi il più possibile contenuti ad operatori professionali; deve perciò ricercare uno spazio caratterizzato per il Food da una offerta sempre più segmentata e rivolta verso i bisogni delle varie categorie di Clienti, fra i quali emerge per importanza la ristorazione, senza dimenticare ove ancora possibile il supporto alla rete distributiva del dettaglio alimentare.

Più complessa appare la situazione del Non Food, in cui la posizione aziendale sul mercato deve confrontarsi sempre più frequentemente con la competizione dei c.d. category killers e dei centri commerciali/ipermercati.

Le azioni che a tale proposito METRO intende sviluppare nei prossimi anni non possono prescindere da un rilancio dell'immagine di convenienza del Cash, con un assortimento mirato sulle specificità della Clientela.

Per affrontare questo impegnativo scenario competitivo l'azienda deve puntare sul miglioramento dei processi di approvvigionamento (dagli accordi per raggiungere la massa critica di acquisto al marketing di acquisto, alla logistica), di presentazione delle merci e di lay-out (ristrutturazioni e check-out unico), fino all'implementazione di un sistema informativo nuovamente all'avanguardia dell'Information Technology.

Presupposto per il raggiungimento di questi traguardi è in ogni caso la mobilitazione di tutte le energie del Personale che dovrà improntare la sua condotta al servizio al Cliente METRO, che costituisce il vero patrimonio aziendale ed è la pietra angolare dello sviluppo.

SVILUPPO E STRATEGIE

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

1) Ampliamento della rete attraverso l'apertura di almeno 15 Magazzini JUNIOR con un impatto occupazionale di circa 1500 posti di lavoro FTE, con prevalente localizzazione al Centro - Sud e Isole subordinatamente alla sollecitudine delle autorità preposte alla concessione delle autorizzazioni.

2) Una politica commerciale più incisiva giocata su una migliore combinazione delle leve di marketing mix e su una costante attenzione al Cliente, per riaffermare le caratteristiche distintive della METRO nel business del Cash.

3) Un riesame dei processi e delle attività svolte con l'obiettivo della ottimizzazione delle risorse e del miglioramento dell'efficacia dei risultati tramite la semplificazione e l'informatizzazione delle operazioni: ciò non solo in una ottica gestionale dell'esistente ma anche in un contesto in cui l'innovazione costituisca l'elemento propulsore della crescita.

4) Un crescente e costante coinvolgimento del personale negli obiettivi aziendali, utilizzando gli strumenti contrattuali e le possibilità di comunicazione istituzionali per contribuire al successo dell'attività informativa e formativa, in un quadro di consapevolezza e di responsabilizzazione.

INVESTIMENTI

Le azioni previste nel prossimo quinquennio comportano un investimento totale di circa 600 Miliardi di lire prevalentemente destinati alle nuove aperture nel Centro Sud/Isole e per una parte invece necessari per le ristrutturazioni delle aree di vendita e dei servizi, per il miglioramento della Logistica e della Information Technology, per interventi vari nelle unità di vendita relativi ad impianti, attrezzature, mezzi di trasporto, anche per l'adeguamento alla legge 626/1994.

RELAZIONI SINDACALI

Le Parti riconfermano il comune interesse ad un sistema di relazioni sindacali basato sull'osservanza degli accordi stipulati ai vari livelli contrattuali e sulla correttezza dei rapporti personali ed istituzionali, nel rispetto dei rispettivi ruoli; sottolineano l'importanza internamente al punto vendita di una dialettica serena tra la struttura di direzione e le rappresentanze dei lavoratori con lo scopo di ricercare le soluzioni più idonee a migliorare le performance aziendali, nel rispetto dei diritti dei lavoratori.

Le parti riconfermano nella sua sostanza l'impianto previsto nel CIA 93 per ciò che attiene alla distribuzione delle materie del confronto.

Nell'ottica del decentramento delle decisioni, allo scopo di incrementare la partecipazione dei lavoratori e per rendere sempre più reale il diritto di informazione e di consultazione dei lavoratori in particolare sulla materia dell'ODL, che permea tutta la vita operativa del punto vendita, viene costituita in ciascun magazzino una **Commissione Paritetica ODL** composta di tre membri scelti all'interno della RSU e di tre membri nominati dalla Direzione: si tratta di un organo consultivo che deve studiare ed approfondire le problematiche della ODL e trasmettere gli accordi realizzati in materia all'**ORGANISMO BILATERALE METRO**.

L'ORGANISMO BILATERALE è composto per la parte sindacale da 15 componenti (RSU e Strutture territoriali) oltre ai Segretari Nazionali e per la parte aziendale di 9 componenti (AM/SM/CUP) oltre alla DRU e costituisce l'organo tecnico dell'informazione strutturata che prevede due incontri annuali, uno in primavera a carattere prevalentemente informativo ed uno autunnale in cui potranno essere esaminate e validate proposte su tematiche di ODL, Formazione, ecc.

FORMAZIONE

In una realtà come quella dei servizi, caratterizzata da un livello di cambiamento continuo e dinamico, la formazione si pone come uno degli elementi fondamentali per assicurare la rispondenza della nostra organizzazione alle sfide del mercato.

Il piano formativo aziendale dei prossimi anni sarà oggetto di confronto con le OOSS nell'ambito dei diritti di informazione ed è centrato sulla "professione METRO" e mira a valorizzare il patrimonio aziendale di competenze, cioè in concreto che cosa si fa e come lo si fa: esso prevede programmi per neoassunti e risorse in sviluppo per facilitare l'inserimento nell'organizzazione aziendale e preparare le risorse che sostengano lo sviluppo della rete di vendita.

La formazione specialistica e manageriale di mestiere fornisce ad ogni responsabile gli strumenti operativi necessari per realizzare al meglio il suo ruolo, ma è anche previsto uno sforzo particolare per migliorare i rapporti interfunzionali allo scopo di conseguire performance aziendali più brillanti (Progetto "Fila").

Verrà realizzata anche un'iniziativa formativa per diffondere la conoscenza e l'uso degli strumenti tecnologici di cui l'azienda sta dotandosi, sia per quanto riguarda i nuovi progetti che per quanto si riferisce ai mezzi più continuativi e di base.

Nel corso della vigenza contrattuale verrà completata in tutti i magazzini la Formazione congiunta tra Quadri di Magazzino e componenti RSU, nata con l'obiettivo di creare un linguaggio comune: è stata apprezzata dai partecipanti e giudicata utile dalle parti.

Nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Metro si raccoglieranno le proposte provenienti dai magazzini in merito ad esigenze formative del personale operativo e si presenteranno alle parti contraenti eventuali iniziative formative di qualificazione e riqualificazione, per le quali Metro potrà avvalersi dei fondi Europei e Nazionali per la formazione.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ARTICOLAZIONE ORARIO

* Le Parti ribadiscono che nella situazione del mercato e della competizione dei prossimi anni il rapporto con il CLIENTE è e deve restare al centro dell'universo METRO. Ciascun collaboratore in relazione al proprio ruolo aziendale deve attivarsi per realizzare concretamente nella sua attività quotidiana il concetto di qualità del servizio e di soddisfazione del CLIENTE.
* La ODL è uno dei più importanti strumenti a disposizione per migliorare il rapporto con la Clientela: nell'ambito delle linee guida tracciate a livello nazionale, ogni punto di vendita /territorio definirà orari di lavoro e ODL della vendita per dotarsi del sistema organizzativo che meglio possa rispondere alle specificità del mercato locale.

Premesso che gli obiettivi sono: il miglior servizio al Cliente, criteri di efficienza ed efficacia in un quadro di contenimento dei costi e un sistema chiaro, semplice e facilmente gestibile ;

le parti convengono che i FT e cosiddetti vecchi PT assunti ante 1-10-93 nei magazzini di CI - CE - CA -TO1 - RM2 - RM1 - FI - SD - MES - GE - BA - RM3 - BZ - TO2 - VR - BO presteranno un minimo di 20 settimane a sei giorni (esclusi i PT a 20 ore che rimangono su cinque giorni) dal lunedì al sabato ed un numero aggiuntivo di 6 sabati effettivi nell'anno 1999; un numero incrementale di sabati e di settimane a sei giorni negli anni 2000 e 2001; a decorrere dal 1/1/2002 i lavoratori di cui sopra presteranno la loro attività su un minimo di 32 settimane a sei giorni (esclusi PT a 20 ore che rimangono su cinque giorni) dal lunedì al sabato. La distribuzione delle settimane a sei giorni e gli incrementi annuali del numero dei sabati e delle settimane a sei giorni, saranno definite a livello di singola unità produttiva entro il 31 gennaio di ciascun anno nell'ambito del calendario annuo (per il 1999 il termine sarà il 14 febbraio). Qualora entro la data indicata non venga raggiunto un accordo a livello locale le parti saranno affiancate dai contraenti il presente accordo. Rimangono comunque salvi i regimi di prestazione al sabato già precedentemente stabiliti in relazione a problematiche di magazzino o di scelta individuale.

Oggetto degli accordi, anche in attuazione dell'art. 35 parte 2° vigente CCNL, saranno tra l'altro:

- la definizione e la collocazione delle settimane a 6, 5 e 4 giorni.
- la definizione di:
  - regimi di orario (compresi i PT) anche plurisettimanali.
  - gli orari giornalieri di lavoro
  - le aperture domenicali / festive ed il conseguente presidio
  - la programmazione delle ferie, dei PIR e dei ricuperi
  - le quote del Premio di Produttività secondo i criteri definiti dal parametro "Flessibilità organizzativa".

MERCATO DEL LAVORO

NUOVI ASSUNTI NEGLI ATTUALI MAGAZZINI E NELLE NUOVE APERTURE

PREMIO AZIENDALE

La misura del premio aziendale è definita al punto "Salario aziendale" del presente accordo.

NUOVE APERTURE : Il premio aziendale verrà corrisposto con la gradualità correlata alla situazione del mercato del lavoro e dalle condizioni praticate dalle grandi aziende concorrenti della GD operanti nel bacino di utenza. Almeno tre mesi prima dell'apertura del magazzino saranno avviate a livello locale trattative in merito da concludersi un mese prima della apertura; in caso di mancato accordo ci sarà un intervento congiunto da parte delle Segr. Nazionali firmatarie e della Direzione Aziendale.

Per i Junior aperti alla vendita entro il 30/4/1997 il premio aziendale verrà corrisposto in tre tranche annuali a decorrere dal 25°, 37°, e 49° mese dall'assunzione per il personale di prossima assunzione, ferma restando la validità degli attuali accordi locali per il personale attualmente in servizio.

Nuovi assunti negli attuali magazzini classici: il premio aziendale verrà erogato in tre tranche al 25°, 37° e 49° mese dall'assunzione;

DOMENICHE/FESTIVITA' LAVORATE

Fermo restando quanto previsto dall'accordo 30/1/1996, il trattamento di cui al punto V CIA 1993 sarà corrisposto con le stesse gradualità previste per l'erogazione del premio aziendale.

BANCA DELLE ORE

In sostituzione del compenso del lavoro straordinario/supplementare, ai lavoratori che ne faranno esplicita e formale richiesta con valenza annuale (12 mesi), le ore di prestazione eccedenti quelle effettive secondo l'orario programmato, saranno accantonate su un conto individuale: esso potrà essere speso entro il 31/12 dell'anno successivo sotto forma di corrispondente tempo libero da utilizzare su blocchi giornalieri nel periodo di minore attività, coincidenti normalmente con il primo quadrimestre di ogni anno (gennaio- aprile). Nel caso di richiesta di periodi di durata superiore al mese (c. d. "sabbatici"), da programmare con un anticipo di almeno un anno o eventualmente in relazione al periodo e durata richiesta, al lavoratore sarà data la possibilità di fruire dei permessi della **Banca delle ore** nell'arco di tre anni. Le Parti si danno reciprocamente atto che la mancata fruizione del conto corrente della **Banca delle ore** non darà comunque luogo alla corresponsione di alcun trattamento economico sostitutivo a titolo indennitario o risarcitorio. A decorrere dal 1999 nella Banca Ore entreranno su scelta del lavoratore anche i permessi sostitutivi del trattamento retributivo delle festività cadenti in domenica.
Atteso il carattere fortemente innovativo dell'istituto **Banca delle ore**, lo stesso avrà carattere sperimentale per il primo biennio alla cui scadenza sarà verificata la sua efficacia in funzione di conferma e/o adattamento, anche in relazione ad eventuali innovazioni in materia di orario a livello legale o contrattuale.

SALARIO AZIENDALE

A decorrere dal 1° gennaio 1999 l'importo del premio aziendale mensile sarà stabilito in lire 185.000 lorde, riparametrate al quarto livello.
Gli importi del premio aziendale eccedenti la somma di cui sopra, riparametrata per livello, verranno inseriti nella voce "superminimo non assorbibile".

Gli importi di cui sopra saranno computati sugli istituti legali e contrattuali.

TRATTAMENTO FERIE /PIR-DOMENICHE/FESTIVITA'

A decorrere dall'anno 1999, le ferie e i PIR ex art. 68 seconda parte CCNL 1994, non goduti nell'anno di competenza dovranno inderogabilmente essere goduti entro il 30/4 dell'anno successivo.

Le ferie e i PIR residui alla data del 31/12/1998, relativi al 1998 o ad anni precedenti, saranno da programmare a livello locale all'interno di un piano che preveda lo smaltimento medio di una settimana pro capite per l' anno 1999 e l'anno 2000.

Il trattamento delle festività coincidenti con le domeniche per gli anni di vigenza del presente contratto potrà essere sostituito, su scelta del lavoratore, da altrettante ore di permesso retribuito nella misura di 1/26 dell'orario contrattuale mensile.

In caso di criticità di punto vendita, le parti a livello locale, potranno definire permessi retribuiti per la generalità dei lavoratori in sostituzione del pagamento.

1) **A livello di Magazzino**

A) CONTRIBUTO NETTO DELLA FORZA LAVORO ALLA PRODUTTIVITÀ

A decorrere dall'esercizio 1999 e per il periodo di vigenza e validità del presente contratto 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 1998, con fattori di correzione che considerano la fase di sviluppo dei fatturati del Magazzino.

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 anno1998;
- organico economico intendendosi per tale e per ogni singola unità tutte le ore retribuite a qualsiasi titolo e rimaste a carico dell'azienda, ferma restando l'esclusione delle ore per aperture e ristrutturazioni e per i 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:

$$\frac{\text{Fatturato Anno di riferimento netto inflazione}}{\text{Organico economico anno di riferimento}} : \frac{\text{Fatturato Anno 1998}}{\text{Organico economico anno 1998}} \times 100$$

Il contributo netto dei lavoratori all'incremento dell'indice si determina nella misura del 134% per magazzini sopra i 200 MD di fatturato, del 100% per i Magazzini tra 150 e 200 MD di fatturato, del 66% per i Magazzini tra 100 e 150 MD di fatturato, del 34% per magazzini fino a 100 MD di fatturato.

	Contributo netto %	**importo anno Lire lorde (1999)**
	0,51 - 1,00	75.000
	1,01 - 1,50	+ 75.000
	1,51 - 2,00	+ 75.000
	2,01 - 2,50	+ 75.000
	2,51 - 3,00	+ 75.000
oltre	3,01	+ 80.000

Resta confermato il meccanismo legato alle performance del singolo magazzino in relazione alla media della rete, secondo le modalità definite nel documento allegato al Verbale di Riunione della Commissione Paritetica Produttività Allargata dell'aprile/maggio 1996 e qui allegato.

B) PARTECIPAZIONE ATTIVA

Nei magazzini che realizzeranno nell'anno un tasso di assenze per malattia ed infortunio fino al 5 % il singolo lavoratore percepirà una quota del Premio Produttività definita a livello di magazzino. Nel caso che il magazzino non abbia raggiunto l'obiettivo, ma abbia comunque migliorato la propria performance dell'anno precedente di almeno un punto percentuale, a ciascun lavoratore verrà corrisposto il 50% della quota del premio.

C) SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Nei magazzini che realizzeranno un tasso di insoddisfazione del cliente (Giudizi: insoddisfatti- molto insoddisfatti relativi a cause di insoddisfazione direttamente imputabili al personale) inferiore al 6% delle risposte valide, i lavoratori riceveranno una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello di magazzino. Restano confermate le modalità di rilevazione e di elaborazione dei dati di cui alla Comunicazione DP del 21 febbraio 1997 e qui allegata.

D) FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

A ciascun lavoratore FT e c. d. vecchio PT in forza ai magazzini di CI-CE-CAS-TO-RM2-RM1-FI-SD-MES-GE-BA-RM3-BZ-TO2-VR-BO, nei quali si siano definiti per l'anno 1999 almeno 20 settimane su sei giorni dal lunedì al sabato e sei sabati aggiuntivi effettivi, nel 2000 e nel 2001 le maggiori quote stabilite a livello locale ed almeno 32 settimane su sei giorni dal lunedì al sabato dall'anno 2002, in base a quanto previsto al Cap.

"ODL e Articolazione orario" verrà erogata a fronte di tali prestazioni una somma variabile, definita a livello locale in relazione alle condizioni vigenti dell' ODL del singolo magazzino, dal 45 % (con valutazione proporzionata alla dimensione dell'avvicinamento all'obiettivo finale) fino al 65% del premio di produttività complessivo al raggiungimento dell'obiettivo finale (32 settimane a sei giorni L-S). Le prestazioni riferite ai sabati aggiuntivi e non effettuate per qualsivoglia motivo saranno comunque riprogrammate, se del caso anche con slittamento nell'anno successivo.

Per i magazzini Junior (+ BS) e per gli assunti nei classici dopo il 30/9/93 si terrà conto della prestazione in orari commerciali speciali. Tale flessibilità darà luogo alla erogazione di una quota del Premio Produttività pari al 20% del totale: le parti si incontreranno a livello di magazzino in sede di definizione del calendario annuo per programmare la flessibilità , la cui attuazione sarà verificata a consuntivo a fine anno.

2) A livello di SETTORE Food e Non Food

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

0,22% FOOD
0,59% 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 0,22% del fatturato per il settore Food e nello 0,59% del fatturato per il settore Non Food, per tutto il periodo di validità del presente contratto, sulla base delle scelte aziendali in tema di politiche di vendita e delle analisi tecniche effettuate anche a livello internazionale.

Nel caso di raggiungimento dell'obiettivo sarà corrisposto un importo nella misura che sarà definita a livello locale, 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.

3) <u>A livello di AREA</u>

A) INCREMENTO DEL FATTURATO PER METRO QUADRATO

Ai lavoratori dell'Area che abbia realizzato un incremento del fatturato per metro quadrato rispetto all'anno precedente pari ad almeno il tre per cento verrà corrisposta la quota di premio nella misura definita a livello di magazzino. Nel caso venga raggiunto un incremento di almeno il due per cento la quota di premio verrà erogata al 50%.

B) INCREMENTO DEL NUMERO DEI CLIENTI ACQUIRENTI

Ai lavoratori dell'Area che abbia realizzato un incremento del numero dei Clienti acquirenti di almeno due punti percentuali rispetto nell'anno precedente verrà corrisposta una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello locale. Nel caso venga raggiunto un incremento di almeno un punto percentuale la quota di premio sarà erogata al 50%.

C) INCREMENTO DELLA FATTURA MEDIA

Ai lavoratori dell'Area che abbia realizzato un incremento della fattura media pari ad almeno il tre per cento rispetto all'anno precedente verrà corrisposta una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello locale. Nel caso che l'incremento sia almeno del due per cento la quota di premio sarà corrisposta al 50%.

D) INCREMENTO NUMERO FATTURE

Ai lavoratori dell'Area che abbia realizzato un incremento del N° fatture del due per cento rispetto all'anno precedente sarà erogata una quota di premio nella misura definita a livello locale. Nel caso venga raggiunto un incremento almeno dell'uno per cento la quota di premio sarà corrisposta al 50%.

CORRETTIVO PERSONALE DI EROGAZIONE

L'importo complessivo conseguito viene ridotto a livello individuale in relazione all'assenteismo per malattia (esclusi ricoveri ospedalieri):

da 5	a 10%	meno 10%
da 10,01	a 20 %	meno 20%
oltre 20%		meno 40 %

A livello di magazzino sarà costituito un fondo aziendale in cui confluiranno le somme non erogate in base al correttivo di cui sopra.

L'importo totale di questo fondo sarà suddiviso tra tutti i lavoratori che abbiano realizzato nell'anno un tasso di assenteismo per malattia inferiore al 5 %.

CRITERI OPERATIVI

Il sistema di produttività come sopra delineato, verrà costantemente monitorato dalla Commissione Paritetica; decorsi i primi due anni dalla sua applicazione, verrà sottoposto ad un esame da parte della parti contraenti per verificarne l'efficacia e procedere se del caso ad eventuali aggiustamenti.

NOTA A VERBALE

Tutti gli importi erogati a titolo di Premio Produttività si intendono riferiti al lavoratore full- time e dopo il primo anno pieno di servizio attivo alle rispettive scadenze: il contributo netto verrà applicato nei junior a partire dal secondo anno pieno.

Per tutto il personale part- time gli importi saranno riproporzionati all'orario contrattuale annuo.

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 297/1982.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Tutte le quote di premio verranno erogate al personale in servizio con le competenze del mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

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., secondo i criteri definiti dalla Commissione Produttività ed approvati dalle Parti contraenti.

COLLAZIONE

INQUADRAMENTO

1) A decorrere dal 1° gennaio 1999 il livello di inquadramento degli addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita comprese le mansioni di incasso, trascorsi i 18 mesi previsti dal CCNL nel quinto livello, sarà il quarto per tutti i magazzini classici e Junior: le 20.000 lire lorde mensili costituenti il beneficio economico del livello salariale Super per chi ne è in possesso, saranno conglobate nella voce "superminimo non assorbibile".

2) A decorrere dal 1° gennaio 1999 il livello di inquadramento dei promotori commerciali (ex acquisitori di Clientela) viene stabilito nel terzo livello CCNL in tutti i magazzini: ai lavoratori già in possesso del livello retributivo Super di cui ai CIA 12/6/1985-6/12/1988, le 20.000 lire lorde mensili costituenti il beneficio economico del livello stesso saranno conglobate nel superminimo non assorbibile.

3) Il livello di inquadramento dello Specialista/Primo addetto è il terzo livello in tutti i magazzini.

TRATTAMENTI NORMATIVI DEI MAGAZZINI JUNIOR

1) Il trattamento relativo al pagamento del libretto sanitario entra in vigore all'atto dell'assunzione.

2) Il trattamento normativo relativo alla c. d. indennità cella entra in vigore all'atto dell'assunzione, per chi opera nelle celle a temperature tra meno 15 e meno 20 gradi centigradi.

3) L'integrazione della indennità di maternità facoltativa fino al 40% e dell'infortunio fino al 100% della retribuzione netta si applica a decorrere dal primo anno dall'assunzione.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dalla data della firma dello stesso e avrà validità fino al 31.12.2002.

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.

LETTO E CONFERMATO

- METRO COMMERCIALE S.p.A.
- METRO CENTRALE ACQUISTI S.p.A.
- METRO SERVIZI LOGISTICI S.p.A.
- METRO ITALIA CASH AND CARRY S.p.A.
- METRO SELF SERVICE ALL'INGROSSO:
  - ARNO S.p.A.
  - PARMA S.p.A.
  - ELMAS S.p.A.
  - MODENA S.p.A.
  - UDINE S.p.A.

- FILCAMS-CGIL
- FISASCAT-CISL
- UILTuCS-UIL

LA DELEGAZIONE TRATTANTE