VERBALE D'ACCORDO

ROMA 27 luglio 2006

La Direzione METRO ITALIA CASH AND CARRY S.p.A. rappresentata dai Sigg.: G. TRUGLIA, F. BERRUTI, P.PISONI, G.RAGUSA, P.SAVOLDI, M.CASADIO, A. CURCIO, M.C. MERCATELLI, M. PINNETTI.

e

le OO.SS. FILCAMS - CGIL : Sig. M.SCARPA
FISASCAT - CISL : Sig. P.GIORDANO
UILTUCS - UIL : Sig. M.MARRONI,

con la partecipazione dell'Organismo Bilaterale Metro e delle Strutture Sindacali

premesso che

- in data 27 Giugno 2006 l'Azienda ha attivato la procedura di licenziamento per riduzione di personale relativa a 110 lavoratori FTE distribuiti in 14 magazzini classici
- nella giornata di oggi è stata raggiunta tra le Parti un'ipotesi di accordo per la collocazione in mobilità di 110 lavoratori che aderiranno volontariamente, in un'ottica di accompagnamento al trattamento pensionistico;
- questa operazione è condizione necessaria per il risanamento dei magazzini c.d. " classici ", che costituiscono al presente l'asse portante della struttura produttiva di Metro Italia Cash and Carry S.p.A

convengono che

l'azione di rilancio del magazzino classico si fonda sulla definizione di nuovi obiettivi e lo studio e la realizzazione di nuove strategie coerenti e finalizzate al loro raggiungimento, secondo quanto di seguito specificato:

Piano per il rilancio del magazzino classico e per la gestione delle conseguenze organizzative della mobilità :

1) Missione e posizionamento.

La Società si pone l'obiettivo di raggiungere nel medio periodo, in un quadro di profittabilità almeno in linea con quello dei principali concorrenti della GD, una quota del 40 % (circa 3 MD €) nel mercato del Cash & Carry, presentandosi come il grossista partner privilegiato di categorie di utilizzatori professionali.

Ciò sarà realizzato attraverso un piano di sviluppo interno con l'espansione della rete di magazzini, utilizzando il concetto di magazzino Metro nel formato più adatto alla realtà del mercato locale (classico, Junior, ECO) ed attraverso il rilancio del concetto del magazzino classico che dovrà invece incentrarsi sul ricupero della identità originaria del Cash, ovviamente aggiornata alle esigenze del mercato e dei Clienti , in una logica di category killer nel Food e di multispecialista nel Non Food.

2) Acquisti

Dalla nuova impostazione della missione aziendale discende la necessità di adottare una politica di razionalizzazione degli assortimenti Food e Non Food, mirando a conseguire un miglior servizio al Cliente in un quadro di riduzione della complessità gestionale e di conseguenza di una migliore efficienza, anche attraverso razionalizzazioni di attività e l'eliminazione di sovrapposizione di funzioni.

Ciò sarà possibile con l'applicazione diffusa del Category Management, cioè con l'identificazione dei bisogni specifici di particolari categorie di clienti, in un'ottica di segmentazione che colga le opportunità professionali e quelle complementari di ciascun Cliente. Particolare attenzione sarà riservata al processo logistico che tenderà al Just in Time, per ridurre il peso degli stock e le necessità di manipolazione nei punti vendita.

Altro importante obiettivo che si pone Metro è di potenziare ulteriormente la leadership nel settore dei Freschi, cercando di migliorare ancora le capacità di acquisto e quelle gestionali , per incrementarne l'incidenza sul fatturato totale Food e conseguire margini più elevati.

Per quanto riguarda i prodotti Secchi dovrà essere aumentato il ruolo dei marchi propri, che consentono di eludere un confronto troppo diretto con i retailer tradizionali(Superette, Supermercati, Superstore, Ipermercati) e che costituiscono una interessante alternativa alle marche nazionali per il dettagliante e per il catering; abbiamo già verificato che sarà

comunque indispensabile ricuperare nei costi risorse da investire sui prezzi dei prodotti di marca , che costituiscono ancora circa il 90 % dell'assortimento (referenze) e del giro d'affari.

3) Logistica

Dopo aver proceduto negli anni a costituire ed implementare un sistema di piattaforme Food ,distribuito sul territorio ed in grado di rispondere alle esigenze di tempestività e di qualità del prodotto sia per i freschi /freschissimi che per i secchi, appare oggi non più rinviabile il miglioramento della catena logistica riguardante i prodotti Non Food.
La riprogettazione del sistema logistico NF si baserà sulla caratteristica della domanda, sul riordino, sul flusso logistico e mirerà a raggiungere i seguenti obiettivi: maggiore tempestività nell'aggiornamento dell'offerta, maggior presenza dei prodotti a scaffale, riduzione tempi riordino/consegna al punto vendita e drastica riduzione dello stock. Punto centrale della strategia sarà la modifica del sistema di riordino in una logica push –pull sulla base della tipologia /stagionalità del prodotto, insieme ad un diverso meccanismo di gestione dei flussi logistici, con una più accentuata centralizzazione degli ordini in logistica.

4) Information technology

Pur senza raggiungere i livelli d'investimento degli ultimi anni del decennio scorso , nei quali fu esercitato uno sforzo gigantesco ,volto a dotare Metro di un sistema informativo di assoluta avanguardia, nel prossimo triennio saranno effettuati investimenti notevolmente superiori a quelli del periodo 2003/2005, per oltre 30 mio di € , allo scopo di mantenere l'Azienda nella posizione di testa rispetto alla concorrenza.

5) Vendite.

Sul piano delle vendite, proseguono gli sforzi volti a ridare efficienza alla struttura operativa di magazzino, operando sia sulle strutture organizzative del punto vendita sia sugli staff di centrale in una logica di razionalizzazione e di responsabilizzazione. In tale contesto sono previsti investimenti sui punti vendita, che per sole ristrutturazioni prevedono un budget di oltre 30 mio di €.

6) Formazione

Nel quadro delle iniziative volte a creare il Cash & Carry degli anni 2010 non può mancare lo strumento di supporto alle strategie aziendali, costituito dalla formazione del personale che anche a seguito di accordi convenuti con le OOSS, riguarda negli ultimi tempi anche tutto il personale operativo e non solo la gerarchia aziendale ed il gruppo dei professional. L'investimento formativo è volto a consolidare le oltre centomila ore di formazione erogate nel 2005 e sono già operativi o in fase di studio , anche nell'ambito della Commissione Paritetica Formazione, una serie di nuovi progetti, con focus su attività core del business e della sicurezza ambientale.

L'Azienda investirà sull'assunzione di apprendisti, ritenendo che essi rappresentino, in relazione alle proprie esigenze organizzative, un elemento centrale dell'attività formativa. I contratti di apprendistato sostituiranno gradualmente i contratti a termine che resteranno però in rapporto alla peculiare alternanza di periodi di grande attività ad altri di minor impegno che caratterizza il nostro business.

7) **Interventi organizzativi**

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualunque intervento effettuato o in progetto nel campo dell'organizzazione del lavoro all'interno dei magazzini coinvolti nella procedura di mobilità sarà portato tempestivamente a conoscenza delle rappresentanze sindacali con attivazione del confronto secondo gli accordi e le prassi in atto.

Nell'ambito di tale contesto, le Parti si danno atto che, vista la procedura di mobilità conclusa in data 27 Luglio 2006, per l'anno seguente la firma del presente accordo nelle unità di vendita direttamente interessate alla procedura non si utilizzeranno strumenti quali PIP e Stages.

Si potrà ricorrere al contratto a termine e/o al lavoro temporaneo/contratto di somministrazione , nel rispetto delle normative contrattuali in materia.

Nel corso dei dodici mesi di cui sopra, si procederà al monitoraggio dell'occupazione.

Al termine dei dodici mesi, salvo eventuali anticipi a livello di magazzino, si contratterà, sempre a livello di magazzino, con la partecipazione delle Strutture territoriali, la trasformazione delle ore di prestazioni strutturali di straordinario, supplementari e dovute a contratti a termine, in ore aggiuntive, da attribuire vuoi sotto forma di incrementi anche non lineari delle ore del personale a part time, previa adesione volontaria, vuoi sotto forma di nuovi ingressi, a tempo pieno o parziale.

8) **Diritti di informazione**

Con cadenza semestrale, nei mesi di settembre e di febbraio, l'Azienda fornirà alle RSU dei singoli magazzini, alle strutture territoriali di Filcams, Fisascat, Uiltucs per i punti vendita di loro competenza e alle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo, i dati necessari allo scopo di monitorare le ricadute degli interventi di riduzione sull'organico.

La scheda di settembre conterrà i dati relativi al primo semestre dell'anno posti a confronto del corrispondente periodo dell'anno precedente. La scheda di febbraio conterrà i dati complessivi dell'anno appena concluso posti a confronto con quelli dell'anno precedente.

Si procederà altresì al monitoraggio delle ferie arretrate e delle ore eccedenti l'orario contrattuale non rientranti nelle ore straordinarie e supplementari.

Inoltre, entro il mese di settembre, l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali Nazionali copia del bilancio di esercizio annuale relativo ai magazzini oggetto della procedura di mobilità, allo scopo di permettere la verifica degli effetti esercitati sul conto economico aziendale dalle misure commerciali, operative, gestionali ed organizzative effettuate .

9)**Interpretazioni\Integrazioni contrattuali**

Nel corso della trattativa sulla mobilità e per il rilancio dei magazzini classici sono stati affrontati e risolti alcuni problemi interpretativi-integrativi del CIA 2004, secondo le modalità indicate nelle 8 schede allegate che costituiscono parte integrante del presente accordo e del CIA 2004.

Con il presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto che si sono chiariti in via definitiva i temi aperti relativi al CIA 2004 ad eccezione del punto C della successiva scheda "Trattamento Domeniche-Festività.

Sull'evoluzione e sull'andamento dei progetti e delle realizzazioni che danno vita al Piano, l'Azienda informerà le RSU e le Strutture sindacali, sia a livello locale che a livello nazionale, quest'ultimo rappresentato dall'Organismo Bilaterale Metro.

La Direzione

Filcams Fisascat Uiltucs

La Delegazione sindacale

Allegati N° 8 schede

•Gestione ritardi:

• Il ritardo verrà considerato con un meccanismo analogo a quello dello straordinario delle cassiere: a fine mese si effettua il conteggio dei minuti utilizzando la mezz'ora come unità di riferimento.

• Per i ritardi si considera allo stesso modo la mezz'ora come unità di riferimento.

• Tutti i ritardi verranno conteggiati a fine mese e trattenuti per scaglioni di trenta minuti. Resta inteso che il numero massimo di eventi-ritardi consentiti in un mese non può essere superiore a 3.

•Parametri produttività:

- A) Flessibilità (20%) x lavoratori con contratto individuale con prestazione articolata su 5 gg settimanali: necessario accordo di magazzino che preveda parametro diverso. Gli accordi già sottoscritti nel 2006 saranno integrati. A tutti i lavoratori part time con contratto di lavoro su cinque giorni che richiederanno di effettuare e, di fatto, articoleranno la loro prestazione settimanale su sei giorni, sarà riconosciuto il parametro "flessibilità" pari al 20 % del totale premio di produttività. A questi stessi lavoratori, se con orario settimanale inferiore alle 24 ore, sarà assicurato l'ampliamento dell'orario di lavoro a 24 ore in modo da garantire la prestazione minima di 4 ore giornaliere su sei giorni. Restano ferme le condizioni previste per i lavoratori degli uffici e per i promotori.

- B) Parametro sostitutivo alla promozione orari commerciali per chi ha la prestazione domenicale all'interno dell'orario ordinario o per chi, in altra situazione, non aderisse al parametro "promozione orari commerciali" : necessario accordo di magazzino che preveda parametro alternativo. Gli accordi già sottoscritti nel 2006 saranno integrati.

METRO Interpretazioni-Integrazioni contrattuali : Clausola di flessibilità

Le parti, a fronte delle considerazioni espresse, definiscono, in applicazione di quanto previsto all'art. 82 CCNL terziario 2/7/04, di sottoporre ai lavoratori a tempo parziale interessati, la sottoscrizione delle clausole di flessibilità .

A fronte della sottoscrizione delle citate clausole al lavoratore sarà corrisposta un'indennità annuale pari a 120,00 Euro da corrispondere per quote mensili.

Entrambe le parti sottoscrittrici, azienda e lavoratore, potranno recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.senza necessità alcuna da parte del lavoratore di attenersi alle modalità previste all'art. 82 CCNL nel denunciare il patto

Fermo restando quanto sopra previsto, Le clausole di flessibilità che saranno sottoscritte avranno validità sino al 30 Giugno 2007; le Parti si incontreranno entro aprile 2007 per valutare risultati e benefici dell'istituto e consolidarne l'applicazione. Per quanto non esplicitamente indicato nel presente accordo le parti rimandano a quanto disciplinato in materia nel citato CCNL terziario 2/7/04

Interpretazioni-Integrazioni contrattuali : Piano Apprendisti

- Graduale sostituzione dei contratti a tempo determinato

- Creare una base stabile e solida di personale qualificato per il Cash & Carry

- Alla metà del periodo formativo è previsto un momento di verifica (con successiva comunicazione scritta all'interessato) che può portare l'apprendista ad un'accelerazione del percorso di carriera

- Agli apprendisti saranno applicati i trattamenti retributivi e normativi previsti dai contratti integrativi aziendali.

Interpretazioni-Integrazioni contrattuali : Trattamento Domeniche-Festività

a) I lavoratori della vendita (FT e PT), degli uffici e della promozione, che lavorano su cinque giorni ad esclusione della domenica, nel caso di lavoro domenicale-festivo saranno retribuiti con il 130% più recupero.

b) I lavoratori che lavorano su sei giorni alla settimana dal lunedì al sabato, se lavorano la domenica-festività maturano il 130% più recupero.

c) Data la rilevanza economica delle aperture domenicali ai fini dell'andamento complessivo dell'azienda, tenuto conto degli impatti organizzativi di questa problematica e delle evidenti implicazioni contrattuali, le Parti convengono di attivare a partire dal mese di Ottobre 2006 un confronto teso alla definizione di soluzioni condivise coerenti con l'impianto normativo e contrattuale.

Indennità cella:

Il CIA del 1981 prevede che l'indennità venga erogata "a giornata". La voce è stata interpretata in modo estensivo intendendo per "giornata" le 4 ore di un pt. La voce sarà prevista anche per i contratti a termine abitualmente impiegati nei reparti interessati.

Interpretazioni-Integrazioni contrattuali : Cancellazione recuperi

•Cancellazione recuperi se non smaltiti:

Continua a valere il principio secondo cui tutti i recuperi devono essere pianificati ed effettuati nel rispetto delle leggi e dei contratti al momento in cui si prevede la prestazione domenicale.

Elementi da valutare:

- Presenza
- Disponibilità all'ascolto
- Competenza: conoscenza assortimento, prezzi e modalità di pagamento, assistenza post vendita
- Cortesia
- Presentazione e ordine del reparto

Modalità

Vedi bozza di questionario ed opzioni da discutere in sede di Commissione Produttività il 5 Settembre 2006

2006 : applicazione sul format dei magazzini Classici