IPOTESI DI

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

DELLA SOCIETA' PANORAMA S.p.A.

Bologna, 17 maggio 2004

TRA

la Società Panorama S.p.A., rappresentata da Flavio Fontanin, Roberto Beltrame e Marina Calvaresi, assistiti da Antonio Maguolo e Manuel Cordioli in rappresentanza della Società Gruppo PAM S.p.A.,

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria:

- FILCAMS- CGIL, rappresentata da Ramona Campari
- FISASCAT-CISL, rappresentata da Mario Piovesan
- UILTUCS-UIL, rappresentata da Emilio Fargnoli

assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria unitamente al Coordinamento Sindacale Aziendale,

facendo seguito alle richieste avanzate dalle Organizzazioni Sindacali si è definito il presente accordo integrativo aziendale.

Art. 1 RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le Parti, in relazione alla continua evoluzione del mercato, sia per quanto attiene alle formule commerciali che alla competitività della concorrenza, ed in riferimento alle necessarie iniziative che in tale quadro si impongono all'Azienda, riconfermano che un sistema di relazioni sindacali ulteriormente consolidato e sensibile a cogliere il rapido mutare del contesto esterno può contribuire significativamente ad un efficace contemperamento delle esigenze aziendali e di quelle dei lavoratori.

In tale ottica le Parti si danno atto che la puntuale e corretta applicazione del presente accordo richiede, a supporto, un coerente esercizio del diritto di informazione.
Tale coerenza si realizza attraverso il pieno riconoscimento del ruolo dell'Azienda e delle rappresentanze dei lavoratori ai vari livelli di competenza sulle materie previste come oggetto di informazione, nonché attraverso il confronto per la gestione delle intese secondo quanto previsto dagli accordi in essere e dal vigente CCNL.
In tal senso le Parti confermano il loro impegno a far sì che gli orientamenti sopra descritti trovino concreta realizzazione nella gestione di situazioni locali/territoriali che lo richiedano, prevedendo fin d'ora interventi congiunti laddove si manifestassero particolari difficoltà.

In particolare l'azienda fornirà annualmente in apposito incontro alle **OO.SS. Nazionali** informazioni relative a:

- andamento economico dell'azienda;
- politiche commerciali;
- strategie di sviluppo ed investimenti;
- innovazioni tecnologiche;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- terziarizzazioni
- occupazione e mercato del lavoro: dinamiche quantitative e qualitative;
- tipologie contrattuali di impiego;
- inquadramenti professionali
- andamento del sistema di compensi variabili concordato nel presente accordo.

Attiene al **livello territoriale** (regionale/provinciale) l'informazione ed il confronto sulle medesime materie previste per il livello nazionale, in rapporto alla loro attuazione ed agli effetti dalle stesse determinati sulla struttura occupazionale e organizzativa dei singoli territori.
Verrà data inoltre puntuale informazione preventiva relativamente alle nuove realizzazioni, illustrandone gli aspetti strutturali ed organizzativi di Verrà data inoltre puntuale informazione preventiva relativamente alle nuove realizzazioni, illustrandone gli aspetti strutturali ed organizzativi di maggiore rilievo, con particolare riguardo all'organizzazione del lavoro, agli assetti organici ed alle relative tipologie contrattuali.

A livello invece di **singolo ipermercato** , nel confermare che interlocutore delle Rappresentanze sindacali per la soluzione di specifici problemi è, in prima istanza, il Direttore dell'unità di vendita, si precisa che l'informazione ed il confronto finalizzato al raggiungimento di possibili intese riguarderanno i seguenti temi:

- organizzazione del lavoro;
- orari di lavoro;
- organici, loro composizione qualitativa e quantitativa e inquadramenti professionali;
- lavoro straordinario e lavoro supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie contrattuali di impiego;
- utilizzo degli impianti;
- progetti di riorganizzazione e/o ristrutturazione delle singole filiali di vendita interessate;
- andamento del sistema di compensi variabili di filiale.

Art. 2 DIRITTI SINDACALI
A) Permessi sindacali:

Ferma restando la normativa di legge in vigore, le Parti convengono di ragguagliare il monte ore a disposizione delle R.S.U./R.S.A. a 4 ore complessive annue per dipendente in forza nella singola filiale di vendita al 31 dicembre di ogni anno.
Per le modalità di richiesta e di fruizione di tali permessi valgono le disposizioni contrattuali in vigore.

Viene altresì riconosciuto un monte di 300 ore in ragione d'anno di permessi sindacali

retribuiti, a titolo di attività di coordinamento, per ciascuna delle OO.SS. Nazionali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL, alle quali sole spetta la gestione della richiesta dei permessi.

B) Assemblee:

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge in materia, le Parti convengono che le ore di assemblea a disposizione del personale ammontino a dodici ore annue.

NOTA A VERBALE
La regolamentazione prevista ai precedenti punti A) e B) ha decorrenza dal 1° gennaio 2004.

Art. 3 AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITA'
Con riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL relativamente alla promozione di azioni positive per favorire le pari opportunità e ribadendo l'Azienda il proprio intendimento ad operare nello spirito di cui alle direttive CEE del 1984 ed alla legge 125/91, le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica, a livello nazionale, alla quale affidare i seguenti compiti:

- attività di raccolta e analisi di dati ed informazioni relativamente all'occupazione femminile in azienda, con particolare riferimento alle condizioni di lavoro e professionali;
- approfondire l'esame della legislazione vigente in materia, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo e dal Fondo per l'occupazione, nonché elaborare progetti finalizzati sia allo sviluppo dell'occupazione e della professionalità delle donne sia a quanto previsto dall'art. 9 legge 53/2000; tali progetti saranno poi sottoposti all'approvazione delle Parti;
- verificare la fattibilità di convenzioni mirate al reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività lavorativa dopo un prolungato periodo di interruzione.

La Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità sarà composta da:

- tre componenti designati dalle Segreterie nazionali Filcams/Cgil – Fisascat/Cisl – Uiltucs/Uil;
- tre componenti designati dall'Azienda

Per consentire lo svolgimento dei compiti sopra delineati, l'Azienda metterà a disposizione dei dipendenti di designazione sindacale, componenti la Commissione, un monte di 120 ore annue complessive di permessi retribuiti.

Art. 4 AMBIENTE E SICUREZZA
Riconfermando le Parti la volontà di perseguire gli obiettivi previsti dalla legge in uno spirito di reciproca collaborazione e con atteggiamenti di partecipazione attiva, l'azienda rinvia al D.L.626/94 e successive modifiche nonché all'accordo interconfederale applicativo del 18 novembre 1996 per quanto attiene il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

In applicazione della normativa su richiamata, si ritiene comunque opportuno specificare quanto segue:

A) ogni rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per lo svolgimento delle attività attribuitegli, avrà a disposizione 40 ore annue retribuite;

B) ad ogni rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per consentire l'acquisizione delle necessarie conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, verrà riconosciuto un programma formativo di 32 ore retribuite da ritenersi aggiuntive rispetto ai permessi previsti alla precedente lettera A)

Art. 5 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
Riconfermando la validità del sistema di classificazione del personale previsto dal vigente CCNL, le Parti, tenuto anche conto dell'evoluzione delle attività proprie dell'ipermercato, definiscono con il presente accordo tre nuovi profili professionali ai quali riconoscere il 3° livello di inquadramento contrattuale.

Per il riconoscimento di tale livello i collaboratori interessati dovranno essere in grado di svolgere con competenza e continuità, anche attraverso la partecipazione ad idonei interventi formativi e/o di aggiornamento, tutte le attività riportate nei profili professionali allegati (allegati 1, 2 e 3), che costituiscono a tutti gli effetti parte integrante del presente accordo integrativo.

Le nuove figure professionali individuate sono:
1. *Operatore/trice specialista di reparto - Foto/Informatica*
2. *Operatore/trice specialista di reparto - Immagine/Suono*
3. *Pizzaiolo specializzato provetto*

Per il riconoscimento dell'indennità di mansione si fa rinvio a quanto previsto dal successivo art. 6 del presente accordo integrativo.

Art. 6 INDENNITA' DI MANSIONE
Le Parti concordano che l'elevata professionalità corrispondente alle figure di:

- macellaio specializzato provetto 3° livello
- gastronomo specializzato provetto 3° livello
- pasticcere/panettiere specializzato provetto 3° livello
- operatore/trice specialista di reparto - Foto/Informatica 3° livello
- operatore/trice specialista di reparto - Immagine/Suono 3° livello
- pizzaiolo specializzato provetto 3° livello

richiede una specifica indennità di mansione.

Tale indennità è determinata in un valore mensile lordo di € 15,49 = per 14 mensilità.

L'indennità in parola assorbe quanto fino ad oggi già corrisposto allo stesso titolo.

L'indennità di mansione verrà corrisposta dopo 12 mesi di permanenza nella mansione e nel livello ed è strettamente correlata all'effettivo espletamento delle mansioni citate: non dovrà quindi essere più corrisposta in caso di cessazione dall'effettivo espletamento delle mansioni per cui risulta erogata.

Si riporta la NOTA A VERBALE , relativa alla medesima materia, contenuta nell'art.18 del precedente C.I.A. 25 maggio-16 luglio 1998:

"A seguito della incorporazione nella Panorama S.p.A. avvenuta il 1° giugno 1997, una quota parte de ll'indennità di mansione percepita dalle medesime figure professionali operanti nelle filiali ex - Silos, pari a € 15,49 = lorde mensili, è stata riconosciuta sotto la voce "Assegno Personale Assorbibile". Tale assorbibilità potrà aver luogo solo in caso di revisione per accordo aziendale del medesimo istituto o in caso di passaggio di livello. Per le medesime figure professionali oggi operanti nella filiale di Marghera, quanto percepito (€ 5,16 = lorde mensili) a titolo di indennità di mansione in eccedenz a rispetto agli importi definiti nel presente articolo verrà riconosciuto sotto la voce "Assegno Personale Assorbibile", restando fin d'ora inteso che tale assorbibilità potrà avvenire solo in caso di revisione per accordo aziendale dello stesso istituto o in caso di passaggio di livello".

Art. 7 MERCATO DEL LAVORO

7.1. Contratti a tempo determinato

In relazione all'utilizzo di tale istituto ed a fronte di specifica richiesta delle rappresentanze sindacali le Parti concordano che, a livello di singola filiale di vendita interessata e/o a livello territoriale, verranno fornite informazioni sul numero dei contratti a tempo determinato in essere, la loro tipologia, la loro durata e l'orario di lavoro previsto.

7.2. Apprendistato

Le Parti individuano nell'apprendistato un importante strumento di ingresso nel mondo del lavoro, orientato a consentire l'acquisizione di conoscenze e competenze necessarie allo svolgimento di un'attività lavorativa.
Ferma restando la normativa in essere ed in attesa delle determinazioni che in materia potranno essere assunte in sede di rinnovo del CCNL, l'Azienda conferma che, a parità di

condizioni e costi, per quanto attiene gli aspetti formativi valuterà prioritariamente l'utilizzo dei servizi offerti dall'Ente Bilaterale Territoriale, ove costituito.
A livello di unità di vendita le Parti procederanno ad una verifica, ad un anno dalla scadenza, circa l'andamento del singolo contratto di apprendistato finalizzata all'eventuale conferma anticipata a tempo indeterminato, a seguito della quale il contratto stesso proseguirà, mantenendo le specifiche condizioni normative ed economiche previste in sede di stipula, fino alla sua naturale scadenza.

7.3. Contratti di inserimento

Le Parti, riconoscendo che il contratto di inserimento può costituire un efficace contributo all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, prevedono la realizzazione di una verifica, da effettuarsi a livello di singola filiale, trascorsa la metà del periodo di durata previsto dal singolo contratto, con l'obiettivo di un'eventuale conferma anticipata a tempo indeterminato, a seguito della quale il contratto stesso proseguirà, mantenendo le specifiche condizioni normative ed economiche previste in sede di stipula, fino alla sua naturale scadenza.

7.4. Part time

In attesa di quanto potrà scaturire dal rinnovo del CCNL, l'Azienda ribadisce la propria disponibilità a valutare eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time e viceversa, nonché modifiche dell'orario settimanale contrattualizzato rispetto alla situazione in essere, confermando peraltro che tale orientamento non può prescindere da una specifica analisi sulle possibili conseguenze organizzative e di efficienza delle attività interessate.

In particolare si dovrà tener conto, all'interno delle compatibilità di carattere organizzativo, dei profili professionali interessati, della valutazione professionale del lavoratore, di quali siano i settori di attività nei quali si presentino eventuali opportunità di inserimento, della data di presentazione della richiesta e dell'anzianità di servizio.

Eventuali richieste di variazione in incremento dell'orario settimanale contrattualizzato, presentate dalle rappresentanze sindacali a livello di unità di vendita, saranno esaminate nell'ambito di appositi incontri finalizzati al raggiungimento di possibili intese.

Posto che il D.Lgs. 276/2003 ha individuato le possibili tipologie di contratto di lavoro part time ("orizzontale", "verticale" e "misto"), le Parti convengono, a parziale modifica ed integrazione del decreto stesso, che, per tutte le tipologie individuate, qualsiasi prestazione lavorativa effettuata in regime ordinario oltre l'orario di lavoro contrattualizzato e fino al raggiungimento del normale orario settimanale, fissato in 40 ore settimanali dall'art.31 del vigente CCNL, sarà considerata lavoro supplementare e retribuita quindi con la relativa maggiorazione del 35% secondo quanto previsto dall'art.53 del già citato CCNL.

Le Parti convengono che quanto previsto al punto che precede costituisce condizione di miglior favore rispetto alle vigenti disposizioni di legge e sarà assorbito da eventuali nuove disposizioni derivanti dal rinnovo del CCNL.

NOTA A VERBALE
L'Azienda conferma la sua disponibilità, successivamente alla stipula del CCNL attualmente in fase di rinnovo, a confronti finalizzati al raggiungimento di possibili intese, relativamente agli istituti richiamati in questo articolo, per i temi di competenza del presente livello di contrattazione aziendale.

Art. 8 ORARIO DI LAVORO
8.1
Fermo restando che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, le Parti confermano che, per il personale con contratto di lavoro a tempo pieno, la prestazione lavorativa settimanale si articola in 38 ore di presenza e 2 ore di permesso retribuito di cui all'art. 68 del vigente CCNL.
Sulla base di tale impianto e del combinato disposto degli artt. 33 e 68 del CCNL residuano pertanto 32 ore di permessi retribuiti individuali da fruire secondo le modalità di cui al comma 2 del già citato art. 68.
Per il personale impiegato con contratto di lavoro a tempo parziale la redistribuzione settimanale dei permessi nonché la determinazione della quota spettante dei permessi individuali residui troverà applicazione in rapporto all'orario ridotto contrattualizzato.
Sono fatte salve, in materia, le pattuizioni particolari previste dall'accordo 20.11.2000 per l'ipermercato di Pontedera.

8.2
Le Parti, dopo aver attentamente valutato le modalità organizzative con le quali vengono rese le prestazioni lavorative nelle unità di vendita e ciò anche in relazione alle esigenze dei lavoratori, definiscono in 11 ore consecutive il nastro orario massimo giornaliero all'interno del quale può essere resa la prestazione lavorativa.
In particolare, per i lavoratori con orario di lavoro spezzato le Parti individuano in 1 ora l'intervallo minimo tra le due semi prestazioni giornaliere, ferma restando la validità di eventuali diversi accordi in essere a livello di unità operativa.

8.3
Qualora una delle festività di cui all'articolo 64 del vigente CCNL coincidesse con il riposo mobile settimanale programmato per turno, si farà luogo alla riprogrammazione del riposo medesimo.
La presente regolamentazione non trova applicazione nei riguardi del personale con contratto di lavoro part-time, per il quale vale l'orario di lavoro contrattualizzato.

8.4
Le Parti convengono che la programmazione degli orari di lavoro abbia cadenza minima bisettimanale, con esposizione degli orari entro giovedì, ferma restando la possibilità di apportare le modifiche che si rendessero necessarie per far fronte ad eventi non prevedibili (assenteismo, etc.).
In sede di confronto a livello di singola unità di vendita, qualora ne fosse ravvisata l'opportunità, la Direzione e le Rappresentanze sindacali potranno sperimentare, ed eventualmente convalidare, applicazioni migliorative rispetto a quanto previsto nel presente punto.
Tutto ciò nel reciproco convincimento che una quanto più anticipata programmazione degli orari da un lato garanti Tutto ciò nel reciproco convincimento che una quanto più anticipata programmazione degli orari da un lato garantisca l'Azienda circa la più efficace copertura delle posizioni di lavoro e, dall'altro, consenta ai lavoratori una più fluida gestione delle

proprie esigenze personali.

8.5
La particolare natura dell'attività svolta dall'Azienda richiede assetti organizzativi in grado da un lato di rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze dei consumatori ed ai conseguenti diversi flussi di presenza nei vari periodi dell'anno, dall'altro di far fronte con criteri di efficienza alle necessità operative derivanti dall'articolato sistema di apertura al pubblico delle filiali sul territorio nazionale. Le Parti, in applicazione di quanto previsto all'art.4, co.4 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n° 66 e ai soli fini della eventuale denuncia da presentare alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio ai sensi del comma 5 del citato art. 4, concordano di elevare a 12 mesi, riferiti all'arco temporale 1° gennaio – 31 dicembre, il periodo nell'ambito del quale procedere al calcolo della durata media dell'orario di lavoro come normata dall'art.4, co.2 del decreto citato.

Art. 9 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
9.1.
Nel pieno rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità le Parti riconoscono che un preventivo e corretto confronto sul tema dell'organizzazione del lavoro nelle sue varie implicazioni finalizzato alla definizione di possibili intese a livello di singola filiale e/o territorio in funzione delle specificità presenti, rappresenta un utile contributo al perseguimento da un lato del comune obiettivo dello sviluppo aziendale e del suo consolidamento sul mercato, dall'altro del possibile miglioramento delle condizioni di lavoro, anche attraverso un più efficiente ed efficace servizio al cliente tenuto conto delle necessità dettate dai flussi della clientela, dagli orari di apertura al pubblico e dalle specificità di ogni singola filiale.

In questo senso l'Azienda, pur riconfermando che gli orari di lavoro in regime spezzato sono i più funzionali alle esigenze commerciali ed operative delle proprie unità di vendita, si dichiara disponibile a valutare proposte di sperimentazione di orari in turno unico nei reparti non a servizio diretto del cliente.

Tali sperimentazioni dovranno tener conto della collocazione geografica del singolo punto di vendita, della sua tipologia di format e dimensionale, dell'assetto organico presente e di tutto ciò che concorre a definirne la specificità, sul presupposto che comunque non abbiano a derivarne diminuzioni di efficienza e/o incrementi di costo a carico aziendale.

Proprio per tali ragioni, ed anche in considerazione della necessaria gradualità delle sperimentazioni, la sede naturale per il confronto relativo alle valutazioni di procedibilità, alle modalità operative di attuazione nonché alla definizione dei tempi della sperimentazione e delle verifiche intermedie e finali, viene individuata nel singolo punto di vendita.

9.2.
Qualora nella singola filiale di vendita venissero a crearsi opportunità di impiego in posizioni di lavoro con orario diurno, l'azienda conferma fin d'ora l Qualora nella singola filiale di vendita venissero a crearsi opportunità di impiego in posizioni di lavoro con orario

diurno, l'azienda conferma fin d'ora la propria disponibilità a privilegiare l'impiego di quei lavoratori, impegnati in attività di rifornimento serale/notturno presso lo stesso ipermercato, che, svolgendo le medesime o analoghe mansioni ed in possesso delle necessarie attitudini, ne dessero specifico consenso.

Art. 10 FERIE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109, comma 2, codice civile, e dall'art.10, commi 1 e 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n°66, le Parti convengono che le ferie non godute oltre il minimo prescritto nell'anno di maturazione potranno, con il consenso dei lavoratori interessati, essere usufruite entro il termine di trentasei mesi dalla fine dell'anno di maturazione.
Qualora, entro tale termine, i lavoratori non abbiano potuto usufruire in tutto o in parte delle ferie residue eccedenti il minimo prescritto dell'anno, dovranno concordare una successiva data tassativa di fruizione, oppure, con specifica domanda, richiedere alternativamente il pagamento della relativa indennità sostitutiva.
Di norma entro il mese di aprile verrà stabilito il calendario della programmazione feriale.

NOTA A VERBALE

L'Azienda, anche per rispondere positivamente alle istanze avanzate dal personale dipendente, ha manifestato il proprio intendimento, ai fini della determinazione dello spettante e della rilevazione del fruito, ad individuare un criterio di calcolo delle ferie in ore.
Quanto sopra con l'obiettivo di consentire la più trasparente lettura della dinamica dell'istituto soprattutto nelle ipotesi più complesse quali, ad esempio, la trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time e viceversa, la modifica dell'orario di lavoro settimanale, ecc...
Il nuovo sistema, che potrebbe entrare in funzione da gennaio 2005, verrà preventivamente illustrato alle OO.SS. Nazionali in apposito incontro.

Art. 11 MALATTIA

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a valutare, con riferimento al diritto alla conservazione del posto di lavoro, specifiche situazioni individuali, che le rappresentanze dei lavoratori riterranno particolarmente degne di attenzione, tenuto conto delle obiettive condizioni di salute del lavoratore/trice interessati.
In caso di prolungata assenza per malattia ed a fronte di specifica richiesta scritta presentata da parte del collaboratore interessato o da persona da questi delegata prima della scadenza del 180° giorno, l'Azienda fornirà al collaboratore medesimo la situazione dei giorni complessivi di assenza per malattia riferita all'anno solare, intendendosi per tale i dodici mesi precedenti la data di presentazione all'Azienda della richiesta.

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge vigente, l'azienda integrerà il trattamento economico durante il periodo di malattia dal 4° al 20° giorno fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore non apprendista avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Con riferimento all'ipotesi di ricovero ospedaliero di collaboratori privi di familiari a carico e

della conseguente corresponsione in misu Con riferimento all'ipotesi di ricovero ospedaliero di collaboratori privi di familiari a carico e della conseguente corresponsione in misura ridotta, da parte dell'INPS, dell'indennità giornaliera di sua spettanza, l'Azienda provvederà ad integrare per intero la parte di indennità non erogata dall'Istituto.

La regolamentazione di cui ai due commi precedenti non si applica al personale in forza con contratto di lavoro di apprendistato, per il quale continuano a valere le specifiche norme del CCNL.

Art. 12 INFORTUNIO

L'azienda dichiara la propria disponibilità a valutare, con riferimento al diritto alla conservazione del posto di lavoro, specifiche situazioni individuali, che le rappresentanze dei lavoratori riterranno particolarmente degne di attenzione, tenuto conto delle obiettive condizioni di salute del lavoratore/trice interessati.

Ferma restando la normativa contrattuale e di legge vigente, l'azienda integrerà il trattamento economico dal 1° al 20° giorno di infortunio fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

In caso di prolungata assenza per infortunio ed a fronte di specifica richiesta scritta presentata da parte del collaboratore interessato o da persona da questi delegata prima della scadenza del 180° giorno, l'Azienda fornirà al collaboratore medesimo la situazione dei giorni complessivi di assenza per infortunio riferita all'anno solare, intendendosi per tale i dodici mesi precedenti la data di presentazione all'Azienda della richiesta.

Art. 13 VISITE SPECIALISTICHE

L'Azienda riconoscerà permessi retribuiti, limitatamente al tempo strettamente necessario, per le visite specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, effettuate presso unità sanitarie pubbliche o convenzionate ove non sia obiettivamente possibile effettuarle al di fuori dell'orario di lavoro.
Tale riconoscimento è subordinato alla presentazione di:

- impegnativa del medico di base;
- documentazione attestante l'orario della visita e relativa durata.

Nell'ipotesi in cui il medico specialista prescrivesse ulteriori visite specialistiche e/o accertamenti clinici/diagnostici, al collaboratore interessato verrà riconosciuto il permesso retribuito per il tempo impiegato per l'effettuazione di tali ulteriori approfondimenti medici presentando la relativa prescrizione del medico specialista e la documentazione attestante giorno, orario e durata della loro effettuazione.

Art. 14 LIBRETTO SANITARIO

L'azienda riconoscerà permessi retribuiti limitatamente al tempo strettamente necessario per il rinnovo del libretto sanitario, ove non sia obiettivamente possibile effettuarlo al di

fuori dell'orario di lavoro.
Tale riconoscimento è subordinato alla presentazione di idonea documentazione attestante l'orario delle visite e la loro durata.

L'esenzione dal libretto sanitario per coloro che prestano attività lavorativa nelle aree non alimentari potrà avvenire solo in presenza di specifiche disposizioni di legge nazionali e/o regionali e sul presupposto che tali collaboratori, per le specificità della singola filiale in cui operano, non vengano adibi L'esenzione dal libretto sanitario per coloro che prestano attività lavorativa nelle aree non alimentari potrà avvenire solo in presenza di specifiche disposizioni di legge nazionali e/o regionali e sul presupposto che tali collaboratori, per le specificità della singola filiale in cui operano, non vengano adibiti, anche parzialmente o temporaneamente, ad attività che comportino manipolazione o contatto diretti e/o indiretti di generi alimentari non protetti.

Art. 15 TRATTAMENTO ECONOMICO DI MATERNITÁ
15.1 congedo di maternità (assenza obbligatoria dal lavoro per maternità)
Per i periodi indicati alle lettere a), b) e c), primo comma dell'art. 102 del vigente CCNL, l'indennità economica a carico dell'INPS e la correlata integrazione a carico aziendale vengono anticipate sin dal primo mese di abbandono del lavoro da parte della gestante.

15.2 anticipazione del congedo di maternità
L'Azienda conferma la propria disponibilità ad applicare entro dodici mesi, anche a questa fattispecie, la normativa di cui al punto precedente, purché l'interessata produca tempestivamente la certificazione rilasciata dalla Direzione provinciale del lavoro che attesti lo stato di necessità e la relativa durata.

15.3 congedo parentale (assenza facoltativa dal lavoro per maternità)
Per tale tipologia di assenza, prevista alla lettera d) del vigente CCNL e regolamentata dall'art.32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151, l'Azienda, entro dodici mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, anticiperà l'indennità economica a carico dell'INPS sin dal mese di inizio dell'assenza facoltativa.

Art. 16 ANTICIPAZIONE DEL TFR
Ad integrazione di quanto previsto dall'art.2120 c.c. e dall'allegato 8 al vigente CCNL, vengono inserite tre ulteriori ipotesi di anticipazione del TFR:

- per far fronte alle spese che i collaboratori dovessero sostenere per interventi edilizi di ristrutturazione dell'abitazione principale di loro proprietà e sempre che tali interventi siano supportati da idonea documentazione corredata da relativo preventivo di spesa e successiva fattura. Tale ipotesi viene inserita con la lettera ***g-bis)*** nella graduatoria delle priorità di cui all'allegato 8 sopra citato;
- per far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.32 D.Lgs. 151/2001 (ivi inclusi adozione e affidamento). Tale ipotesi viene inserita con la lettera ***g-ter)*** nella graduatoria delle priorità di cui all'allegato 8 sopra citato. Ai dipendenti sarà riconosciuta, solo per tale ipotesi, la possibilità di ottenere l'anticipazione del TFR anche nel caso in cui abbiano già usufruito di un'anticipazione per altro titolo e l'ammontare

massimo cumulativo delle due anticipazioni eventualmente richieste non potrà comunque superare il 70% del TFR complessivamente maturato dall'inizio del rapporto di lavoro;

- per far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli artt.5 e 6 della legge 53/2000. Tale ipotesi viene inserita con la lettera ***g-quater)*** nella graduatoria delle priorità di cui all'allegato 8 sopra citato.

Art. 17 CONGEDI PER LA FORMAZIONE

La legge 53/2000, all'art.5, ha introdotto il congedo per la formazione quale opportunità di crescita culturale dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti e le Parti, rilevando l'importanza di tale innovazione legislativa, hanno inteso regolamentarne più spe La legge 53/2000, all'art.5, ha introdotto il congedo per la formazione quale opportunità di crescita culturale dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti e le Parti, rilevando l'importanza di tale innovazione legislativa, hanno inteso regolamentarne più specificatamente alcuni aspetti e cioè:

- durata del congedo: non superiore a 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa;
- modalità di fruizione: frazionabile, ma per periodi non inferiori ad un mese;
- preavviso per la fruizione: non inferiore a 30 giorni
- percentuale massima dei fruitori: 3% della forza occupata a tempo indeterminato nell'unità di vendita.

Per quanto espressamente qui non regolamentato valgono le disposizioni di cui alla citata legge 53/2000.

Art. 18 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Le ore di lavoro ordinario prestato dalle ore 21,00 alle ore 07,00 del mattino verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 115, seconda parte del vigente CCNL, maggiorata del 15%.

Tale trattamento sarà assorbito da eventuali diverse regolamentazioni del medesimo istituto definite in sede di rinnovo del CCNL.

Art. 19 LAVORO STRAORDINARIO DOMENICALE E FESTIVO

19.1. Periodo natalizio (1 ÷ 31 dicembre)

Per le ore di lavoro straordinario prestate dal personale nelle giornate di domenica e nelle festività in occasione delle deroghe natalizie all'obbligo di chiusura disposte dalle competenti autorità, fermo restando il criterio della volontarietà, verrà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- pagamento delle ore effettivamente lavorate più una maggiorazione del 130%.

Il singolo lavoratore/trice interessato/a, in alternativa al trattamento di cui sopra, potrà

avanzare preventiva richiesta di usufruire del relativo riposo compensativo che, in questo caso, dovrà essere goduto entro i 30 giorni successivi alla prestazione lavorativa.
Nell'ipotesi di godimento del riposo compensativo verrà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- pagamento delle ore effettivamente lavorate più una maggiorazione del 30%.

19.2. Periodo extra natalizio (1 gennaio ÷ 30 novembre)
Le Parti hanno convenuto che, per le prestazioni in lavoro straordinario rese dal personale nelle domeniche e festività non ricomprese nel periodo natalizio, fermo restando il criterio della volontarietà, verrà riconosciuto il seguente trattamento economico:

A) anno 2005

n° domeniche/festività lavorate	***Maggiorazione***
da 1 a 5	30%
da 6 a 15	45%
da 16 a 30	55%
da 31 e oltre	70%

B) anno 2006 e successivi

n° domeniche/festività lavorate	***Maggiorazione***
da 1 a 5	30%
da 6 a 15	50%
da 16 a 30	60%
da 31 e oltre	80%

Le tabelle vanno intese nel senso che il singolo lavoratore che, ad esempio, abbia complessivamente lavorato in straordinario 5 domeniche/festività nel periodo extra natalizio dell'anno 2005, si vedrà riconoscere, oltre alle ore lavorate, la maggiorazione del 30%.
Il collaboratore invece che avesse lavorato complessivamente n°12 domeniche/festività si vedrà riconoscere le ore lavorate con la maggiorazione del 30% per le prime 5 e, per le ulteriori 7, con la maggiorazione del 45%.
Si chiarisce inoltre che le domeniche e festività lavorate dal singolo lavoratore possono appartenere a periodi diversi dell'anno e non essere quindi consecutive; in pratica, pertanto, ciascun lavoratore sarà dotato di un contatore individuale, valido per il periodo 1 gennaio/30 novembre di ogni anno.

Il singolo lavoratore/trice interessato/a in alternativa al trattamento di cui sopra, potrà avanzare preventiva richiesta di usufruire del relativo riposo compensativo che, in questo caso, dovrà essere goduto entro i 30 giorni successivi alla prestazione lavorativa.
Nell'ipotesi di godimento del riposo compensativo verrà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- pagamento della sola maggiorazione prevista dalle tabelle A) e B).

Poiché la presente disciplina costituisce trattamento di miglior favore rispetto alla

normativa contrattuale e di legge in vigore, qualora tali fonti dovessero regolamentare ulteriormente la materia dello straordinario festivo, le Parti si impegnano fin d'ora ad incontrarsi per valutarne gli effetti sul presente accordo e le eventuali compatibilità applicative.

19.3. Modalità di accreditamento e fruizione dei riposi compensativi.
Al personale che abbia richiesto di usufruire del riposo compensativo le relative ore verranno accreditate a foglio paga individuale a titolo di PR '79 in aggiunta a quelle spettanti per l'anno in corso.
La fruizione, che dovrà avvenire entro i 30 giorni successivi alla domenica/festività lavorata in orario straordinario, si realizzerà attraverso le consuete modalità procedurali previste per le richieste di assenza dal lavoro.

NOTA A VERBALE
In via di prima applicazione si conviene che la regolamentazione prevista per l'anno 2005 troverà attuazione anche per l'anno in corso a far data dal 1° settembre, intendendosi con ciò che il contatore individuale previsto per ogni collaboratore verrà attivato dal 1° settembre e che da tale data, fino al 30 novembre 2004, saranno computate le domeniche/festività lavorate.
Tenuto conto del ridotto periodo di applicazione dell'istituto per l'anno in corso, le Parti hanno convenuto di ridurre a 2, anziché 5, le domeniche/festività lavorate con la maggiorazione del 30%.

Art. 20 PREMIO AZIENDALE
Si riporta di seguito la tabella, per livello di inquadramento, riepilogativa dei valori mensili lordi dell'istituto rapportati ad una prestazione a tempo pieno:

Livello	
Q	€ 130,66
1°	€ 120,85
2°	€ 104,84
3°	€ 88,83
4°	€ 77,47
5°	€ 69,21
6°	€ 63,01
7°	€ 53,71

L'istituto è stato definito nel C.I.A. 1998 regolamentando situazioni diversificate anche alla luce dell'intervenuta fusione per inc orporazione della Silos C.C. S.p.a. nella Panorama S.p.a.
Per tale ultimo aspetto ed al solo fine di consentirne la comprensione applicativa si riportano la NOTA A VERBALE e la NOTA INTEGRATIVA relative al personale della società Silos C.C. contenute nell'art.19 del C.I.A. 25 maggio – 16 luglio 1998:

NOTA A VERBALE
" Le Parti si danno atto in particolare che la quota parte del Premio Aziendale in vigore per

il personale ex Silos alla data del 31 maggio 1997, riconosciuta a titolo di Assegno Personale Assorbibile a seguito della fusione per incorporazione della Silos Centri commerciali S.p.A. nella Panorama S.p.A. avvenuta il 1° giugno 1997, verrà assorbita fino a capienza negli importi del nuovo Premio Aziendale definito nel presente accordo.
Sulla base degli stessi criteri e con le medesime modalità si opererà per il personale in forza alla filiale di Latina -Silos nel mese di settembre '96 e che in data 19 settembre '96 è stato trasferito nella nuova filiale di Panorama Latina a seguito di cessione di attività.
La tabella "C" allegata definisce, per singolo livello di inquadramento ed in coincidenza con le scadenze previste dal presente accordo per la modifica del Premio Aziendale attualmente in vigore, l'evoluzione della quota parte del Premio Aziendale riconosciuto agli ex dipendenti Silos, all'atto dell'incorporazione, a titolo di Assegno Personale Assorbibile.
Il residuo valore del premio aziendale in atto per il livello di appartenenza alla data del 31/07/99 potrà essere assorbito solo in caso di futuri aumenti del premio aziendale o di passaggio di livello."
Tenuto conto dell'importo del Premio Aziendale attualmente erogato al personale di Marghera ed a parziale deroga di quanto previsto dalla precedente norma transitoria, a tale personale in forza a tempo pieno e indeterminato alla data di sottoscrizione del presente accordo viene riconosciuto, con decorrenza 1° luglio 1998, il Premio Aziendale nei valori stabiliti nella tabella "B" allegata.
Al personale in forza nella stessa filiale con contratto di formazione lavoro verrà riconosciuto analogo trattamento a partire dal mese della naturale scadenza del contratto di formazione e lavoro stesso.
Per il personale in forza con contratto di lavoro a tempo parziale la corresponsione dell'importo del Premio Aziendale sarà rapportata alla ridotta prestazione contrattualizzata.

TABELLA "B"

Premio Az.le al 30/6/99 Incremento dal 1/7/99 Nuovo Premio Az.le dal 1/7/99

Q L. 201.000.= L. 52.000.= L. 253.000.=

1° L. 187.000.= L. 47.000.= L. 234.000.=

2° L. 162.000.= L. 41.000.= L. 203.000.=

3° L. 138.000.= L. 34.000.= L. 172.000.=

4° L. 120.000.= L. 30.000.= L. 150.000.=

5° L. 108.000.= L. 26.000.= L. 134.000.=

TABELLA "C"
(Valida per gli ex dipendenti Silos)

P.A.Silos P.A.in APA P.A.in APA P.A.in APA
al 31.05.97 al 30.06.97 al 31.07.98 al 31.07.99

Q £.284.320.= £.126.320.= £. 83.320.= £. 31.320.=

1° £.255.440.= £.107.440.= £. 68.440.= £. 21.440.=

2° £.219.900.= £. 91.900.= £. 57.900.= £. 16.900.=

3° £.195.840.= £. 86.840.= £. 57.840.= £. 23.840.=

4° £.177.500.= £. 82.500.= £. 57.500.= £. 27.500.=

5° £.156.600.= £. 71.600.= £. 48.600.= £. 22.600.=

NOTA INTEGRATIVA

(Valida per gli ex dipendenti Silos)

Il personale ex Silos, inquadrato ai livelli 5° e 4°, in forza alla data di incorporazione della Silos S.p.A. nella Panorama S.p.A., ha mantenuto nella voce Assegno Personale Assorbibile gli importi riferiti alla cosiddetta “contingenza anomala” e “differenza 4°-4°super” come da situazione sotto riportata:

Livello Contingenza Anomala Differenza 4°-4°super

4° £. 6.908= £. 6.300=
5° £. 12.227= \

Le Parti si danno atto che tali importi saranno assorbiti in caso di passaggio di livello.

Art. 21 SALARIO DI INGRESSO

A tutto il personale assunto successivamente alla sottoscrizione del presente accordo integrativo, il Premio Aziendale sarà corrisposto nelle percentuali e con le decorrenze che seguono:

- dal 19° mese di anzianità di servizio continuativo dall’assunzione: 35% dell’importo
- dal 31° mese di anzianità di servizio continuativo dall’assunzione: 65% dell’importo
- dal 43° mese di anzianità di servizio continuativo dall’assunzione: 100% dell’importo

Resta confermato che l’istituto del Premio Aziendale, come regolato dal presente accordo, rientra nella retribuzione di fatto di cui all’art. 115, seconda parte, del vigente CCNL e che, per il personale a tempo parziale, esso verrà riconosciuto in rapporto alla ridotta prestazione contrattualizzata.

NORMA TRANSITORIA
Per il personale già in forza alla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale l'istituto del Premio Aziendale maturerà secondo le modalità definite all'art. 19 del precedente C.I.A. 25.5/16.7.1998.

SISTEMA
DI
COMPENSI VARIABILI

Art. 22 COMPENSI VARIABILI
Le Parti, in coerenza con quanto stabilito in materia dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal vigente C.C.N.L., hanno concordato un sistema atto a legare quote retributive al conseguimento di incrementi di redditività, di produttività e di miglioramento della qualità del servizio: tale impianto viene definito "Sistema di Compensi Variabili".
Il sistema si pone quale obiettivo essenziale quello di consentire la corresponsione di importi salariali variabili in funzione del raggiungimento di risultati, aziendali e di singola filiale di vendita, che rappresentino miglioramenti effettivi e misurabili di redditività, di efficienza, di produttività e di qualità del servizio.

L'articolazione del sistema, descritta in dettaglio nelle pagine seguenti, prevede l'assegnazione di tre obiettivi obbligatori per ogni ipermercato ("obiettivo A: Risultato Operativo Aziendale"; "obiettivo B: vendite nette di filiale rapportate alle ore lavorate effettive di filiale"; "obiettivo C: qualità di filiale e mestiere di base") ed inoltre un quarto obiettivo che potrà essere scelto a livello di singolo punto di vendita, in accordo con la Direzione dell'unità di vendita, tra altri due obiettivi ("obiettivo D: scontrino medio di filiale "; "obiettivo E: numero transazioni di vendita di filiale "), in considerazione della specificità di ogni singola filiale di vendita.

La scelta di tale ultimo parametro, tenuto conto della sua particolare natura, avverrà di anno in anno, su indicazione della Rappresentanza sindacale ed in accordo con la Direzione.

Salvo per il corrente anno, nel quale la scelta del 4° parametro dovrà avvenire entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo, per gli anni successivi essa dovrà essere formalizzata non oltre il mese di gennaio.

In caso di mancata indicazione da parte della Rappresentanza sindacale del quarto obiettivo entro il termine di cui sopra, la Direzione provvederà a sollecitarne la presentazione.
Qualora tale indicazione, nonostante il sollecito, non pervenisse entro 15 giorni, la Direzione di filiale provvederà ad assegnare il 4° obiettivo individuandolo nell'ambito dei

due parametri (D e E) sopra descritti.

Le Parti concordano che tale sistema, come appresso definito nei contenuti e nelle modalità applicative, interesserà l'arco temporale 2004/2007, restando fin d'ora inteso che entro il mese di marzo 2006 si procederà ad una verifica negoziale relativa all'applicazione ed agli esiti dell'impianto concordato nonché diretta a valutarne la congruità per il biennio 2006/2007.

OBIETTIVO A): Risultato Operativo Aziendale (differenza tra valori e costi della produzione)

Il Risultato Operativo Aziendale individua il parametro attraverso il quale si misura la redditività aziendale. Esso è dato dalla differenza tra il valore della produzione ed i costi della produzione ed è individuato alla voce "differenza tra valore e costi della produzione" del conto economico del bilancio civilistico di esercizio, redatto in conformità al disposto del codice civile e depositato.
Qualora Il R.O.A. conseguito nell'esercizio in corso e depurato dell'indice inflattivo ISTAT (inteso quale indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati) rappresenti un miglioramento del R.O.A. conseguito nell'esercizio precedente, si darà luogo, per tutti gli ipermercati partecipanti, al riconoscimento di un importo secondo il seguente schema:

Migl ioramento R.O.A. su anno precedente	**2004/2003 €**	**2005/2004 €**	**2006/2005 €**	**2007/2006 €**
Da 1.0% a 3.99%	*125,00*	*135,00*	*150,00*	*150.00*
Da 4.0%a 6.99%	*150,00*	*155,00*	*180,00*	*180,00*
Da 7.00% a 9.99%	*185,00*	*190,00*	*215,00*	*215,00*
Da 10.00% e oltre	*225,00*	*225,00*	*250,00*	*250,00*

OBIETTIVO B): Vendite nette di filiale rapportate alle ore lavorate effettive di filiale

Qualora, a livello di singola filiale, il dato conseguito nell'esercizio in corso risultante dal rapporto tra le vendite al netto di IVA, depurate dell'indice inflattivo ISTAT (inteso quale indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai/impiegati), e le ore effettivamente lavorate nello stesso periodo dal personale di filiale, rappresenti una conferma o un miglioramento percentuale del rapporto tra le vendite al netto di IVA e le or e effettivamente lavorate nell'esercizio commerciale precedente, si darà luogo al riconoscimento di un importo lordo secondo il seguente schema:

Miglioramento su anno precedente	**2004/2003 €**	**2005/2004 €**	**2006/2005 €**	**2007/2006 €**
Da 0.00% a 0.99%	*150,00*	*165,00*	*180,00*	*180,00*
Da 1.00% a 1.99%	*180,00*	*190,00*	*220,00*	*220,00*
Da 2.00% a 2.99%	*220,00*	*225,00*	*260,00*	*260,00*
Da 3.00% e oltre	*270,00*	*270,00*	*300,00*	*300,00*

OBIETTIVO C): Qualità del servizio al cliente e mestiere di base di filiale

Le Parti, nel riconoscere che nell'attuale contesto competitivo "il servizio eccellente" unitamente ad una consolidata professionalità costituiscono una competenza distintiva ad altissimo valore aggiunto e che pertanto l'apporto personale di ogni singolo collaboratore rappresenta un contributo essenziale al rafforzamento dell'Azienda nel mercato, hanno concordato di affidare ad una società esterna, specializzata in ricerche di mercato ed in indagini sulla soddisfazione del cliente, un'attività di monitoraggio mirato atta a verificare per ogni singola filiale di vendita in quale misura il consumatore percepisca la qualità del servizio proposta. Le domande dirette a misurare tale aspetto sono riportate in allegato al presente accordo e ne costituiscono parte integrante (allegato 4).

- La società incaricata procederà ad intervistare circa 250 clienti per ogni filiale in due periodi dell'anno (orientativamente giugno/luglio e dicembre/gennaio, ricorrendo a criteri che garantiscano la rappresentatività del campione coinvolto) i quali esprimeranno, attraverso un voto di apprezzamento riferito ad una scala da 1 a 10 laddove il 7 costituisce il voto di sufficienza, il proprio giudizio sugli aspetti indagati dalla ricerca di cui sopra.

Dalle due rilevazioni annue così effettuate deriver à una votazione media espressa in un voto al quale sarà collegata l'erogazione, per ogni singola filiale partecipante, dei seguenti importi lordi:

Votazione media annuale	**2004 €**	**2005 €**	**2006 €**	**2007 €**
Voto medio inferiore a 7	*0*	*0*	*0*	*0*
Voto medio pari o superiore a 7 ma inferiore a 8	*125,00*	*140,00*	*150,00*	*150,00*
Voto medio pari o superiore a 8	*165,00*	*175,00*	*190,00*	*190,00*
Voto medio pari o superiore a 8 e ogni item rilevato pari o superiore a 8	*225,00*	*225,00*	*250,00*	*250,00*

OBIETTIVO D): Scontrino medio di filiale (alternativo)

Qualora il valore dello scontrino medio, depurato dell'indice ISTAT (inteso quale indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati), conseguito nell'esercizio in corso dalla singola filiale di vendita rap presenti un miglioramento percentuale rispetto al valore dello scontrino medio conseguito nell'esercizio commerciale precedente, si farà luogo al riconoscimento di un importo lordo secondo il seguente schema:

Miglioramento su anno precedente	2004/2003 €	2005/2004 €	2006/2005 €	2007/2006 €
Da 0.5% a 0.99%	*100,00*	*110,00*	*120,00*	*120,00*
Da 1.0% a 1.49%	*120,00*	*125,00*	*150,00*	*150,00*
Da 1.5% a 1.99%	*150,00*	*150,00*	*170,00*	*170,00*
Da 2.00% e oltre	*180,00*	*180,00*	*200,00*	*200,00*

OBIETTIVO E): Numero transazioni di vendita di filiale (alternativo)

Qualora il numero delle transazioni di vendita conseguito nell'esercizio in corso dalla singola filiale rappresenti un miglioramento percentuale rispetto all'analogo dato conseguito nell'esercizio commerciale precedente, si farà luogo al riconoscimento di un importo lordo secondo il seguente schema:

Miglioramento su anno precedente	2004/2003 €	2005/2004 €	2006/2005 €	2007/2006 €
Da 1.0% a 1.49%	*100,00*	*110,00*	*120,00*	*120,00*
Da 1.5% a 1.99%	*120,00*	*125,00*	*150,00*	*150,00*
Da 2.0% a 2.99%	*150,00*	*150,00*	*170,00*	*170,00*
Da 3.00% e oltre	*180,00*	*180,00*	*200,00*	*200,00*

Art. 23 SEDE CENTRALE E SEDI REGIONALI
Al personale della sede centrale sarà erogata annualmente una quota salariale lorda il cui importo corrisponderà al valore medio dei premi riconosciuti a ciascuna filiale di vendita partecipante.

Al personale delle sedi regionali (Regione Nord e Regione Centro) sarà erogata annualmente una quota salariale lorda il cui importo corrisponderà al valore medio dei premi riconosciuti a ciascuna filiale di vendita partecipante e facente parte della Regione di competenza.

Art. 24 COMPENSI VARIABILI - MODALITA' DI APPLICAZIONE
Al fine di consentire una verifica degli andamenti, in riferimento ai parametri di misurazione delle quote retributive erogabili, verranno forniti i dati relativi all'andamento dei parametri stessi con la seguente periodicità:

- annualmente: il Risultato Operativo Aziendale dell'anno in corso deflazionato e dell'anno precedente;
- quadrimestralmente: fatturato netto progressivo di ogni singola filiale partecipante dell'anno in corso, deflazionato, e dell'anno precedente;
- quadrimestralmente: andamento progressivo ore lavorate di ogni singola

filiale partecipante, dell'anno precedente e dell'anno in corso;
- quadrimestralmente: andamento dello scontrino medio per singola filiale partecipante, dell'anno in corso, deflazionato, e dell'anno precedente (in funzione della scelta operata);
- quadrimestralmente: andamento del numero delle transazioni di vendita per singola filiale partecipante, dell'anno precedente e dell'anno in corso (in funzione della scelta operata);
- entro agosto e marzo: andamento dei parametri di misurazione della qualità del servizio per singola filiale partecipante.

Il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati è l'esercizio commerciale, intendendosi per tale l'arco temporale che va dal 1° gennaio al 31 dicembre.
Resta fin d'ora inteso che, relativamente alla partecipazione per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel presente Sistema di Compensi Variabili, andranno escluse le unità di vendita che non abbiano operato nel corso di due interi esercizi commerciali posti a confronto.
Con riferimento ai parametri individuati, le Parti convengono che l'erogazione degli importi lordi ad essi collegati avverrà esclusivamente nei confronti del personale partecipante in forza alla data di corresponsione del premio, prendendo a riferimento l'unità organizzativa nella quale era iscritto a libro matricola nel mese di dicembre precedente.
In particolare al personale assunto nell'esercizio commerciale di riferimento con contratto di formazione lavoro, di inserimento, di apprendistato e a tempo determinato il premio sarà erogato esclusivamente nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro sia proseguito senza soluzione di continuità dall'assunzione al momento dell'erogazione del premio.
Si precisa che, per il personale assunto in corso d'anno, il premio sarà erogato in relazione ai mesi interi di servizio prestati nell'anno medesimo (intendendosi per tali le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni); si precisa inoltre che al personale in forza nell'anno di riferimento, che abbia evidenziato periodi di assenza nei quali non vi sia alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro ai sensi di legge e/o di contratto, il premio verrà erogato in relazione ai mesi di servizio effettivo prestati nel corso dell'anno (intendendosi per tali le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni).
Si conferma inoltre che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi di cui sopra verranno corrisposti in rapporto alla ridotta prestazione contrattualizzata.
Per il personale apprendista gli importi verranno corrisposti nelle percentuali di cui all'art.27, seconda parte del vigente CCNL
Le Parti convengono e concordano che gli importi erogati in applicazione del presente Sistema di Compensi Variabili, da ritenersi al lordo delle trattenute di legge, sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art.2120 c.c. così come modificato dalla legge 297/82; non rientrano inoltre nel computo delle retribuzioni di fatto di cui all'art.115 C.C.N.L. 1994 seconda parte; sono infine esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale.
Gli importi corrisposti sulla base del vigente accordo, per il loro carattere di variabilità ed indeterminabilità, rientrano nella fattispecie di cui alla legge 23 maggio 1997, n° 135 e come tali godranno dei benefici ivi previsti.
L'erogazione degli importi avverrà nel mese di maggio dell'esercizio commerciale successivo a quello di riferimento.

NOTA A VERBALE
In considerazione dell'arco temporale che ha impegnato le Parti nello sviluppo della

presente trattativa ed in conseguenza degli esiti finali positivi della stessa, le Parti hanno convenuto di applicare anche per l'anno 2003 il Sistema di Compensi Variabili definito nel C.I.A. 1998.
Pertanto, con la mensilità del mese di maggio 2004 l'Azienda erogherà, sulla base dei risultati conseguiti relativamente all'esercizio commerciale 2003 dalle filiali partecipanti, quote salariali secondo gli importi, le modalità di partecipazione e di erogazione previsti d
Pertanto, con la mensilità del mese di maggio 2004 l'Azienda erogherà, sulla base dei risultati conseguiti relativamente all'esercizio commerciale 2003 dalle filiali partecipanti, quote salariali secondo gli importi, le modalità di partecipazione e di erogazione previsti dal Sistema di Compensi Variabili di cui al C.I.A. sopra citato.

Art. 25 SISTEMA COMPENSI VARIABILI – NUOVE APERTURE
Nell'ambito dell'attuale scenario competitivo l'Azienda conferma il suo intendimento a perseguire una politica di sviluppo territoriale che le consenta di incrementare la propria quota di mercato, determinando con ciò anche una coerente crescita occupazionale.
Rispetto a tale volontà ed in considerazione dei correlati consistenti investimenti finanziari, le Parti convengono sulla opportunità che le nuove realizzazioni siano agevolate nel raggiungimento del loro consolidamento economico.

In tal senso, ferma restando l'applicazione del salario di ingresso per tutti i nuovi assunti, si è convenuto che il Sistema di Compensi Variabili, come regolamentato nel presente accordo, per le nuove aperture venga applicato, nella sua completezza, con un anno di differimento rispetto alla tempificazione prevista, salva l'erogazione, alle normali scadenze, della quota salariale correlata al parametro "Risultato Operativo Aziendale".

Pertanto ciò significa che i primi due esercizi commerciali completi sono computabili al solo fine dell'applicazione del parametro "R.O.A.", mentre il sistema nella sua globalità si renderà operativo solo a partire dal confronto tra il secondo ed il terzo esercizio commerciale completi.

Esempio:
luglio 2004: apertura ipermercato
anni 2005 e 2006 (primi esercizi completi)
erogazione quota salariale parametro R.O.A. alla scadenza prevista
anni 2006 e 2007: (esercizi commerciali completi)
erogazione quote salariali dell'intero Sistema di Compensi Variabili alla scadenza prevista.

Art. 26 DECORRENZA E DURATA
Il precedente Contratto Integrativo Aziendale conteneva una specifica clausola di ultra-attività in forza della quale le Parti hanno convenuto di mantenere in vigore, fino alla data di sottoscrizione di un nuovo accordo integrativo, sia l'impianto normativo del precedente CIA che il Sistema di Compensi Variabili in esso previsto: in particolare, per tale istituto, si è proceduto alla erogazione nel mese di maggio 2003 delle quote salariali maturate nell'anno 2002 mentre, per quanto riguarda l'esercizio commerciale 2003, troverà applicazione quanto convenuto nella nota a verbale del precedente art.24.
Il presente accordo entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione, salvo le eventuali diverse decorrenze in esso espressamente indicate per singoli istituti, ed avrà validità fino

al 31 dicembre 2007.

Ove non venisse data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della naturale scadenza, la presente intesa si intenderà rinnovata per un anno e così di anno in anno.

In caso di disdetta il presente Accordo Integrativo resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo accordo.

Il presente accordo, ivi inclusi gli allegati e le note a verbale, è da considerarsi, per gli istituti in esso normati, un complesso unitario, inscindibile e complessivamente migliorativo rispetto ai preesistenti accordi integrativi i quali si in Il presente accordo, ivi inclusi gli allegati e le note a verbale, è da considerarsi, per gli istituti in esso normati, un complesso unitario, inscindibile e complessivamente migliorativo rispetto ai preesistenti accordi integrativi i quali si intendono decaduti e sostituiti dal presente Contratto Integrativo, che rappresenta il Testo Unico della contrattazione integrativa applicabile a tutta la Società Panorama.

Allegato 1

"Operatore/trice Specialista di Reparto"
(reparto Foto/Informatica)

E' il/la lavoratore/trice con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica che, in autonomia operativa nell'ambito delle mansioni assegnate e sulla base di una approfondita conoscenza delle caratteristiche tecniche nonché del funzionamento e delle modalità di impiego delle merceologie trattate, svolge congiuntamente, oltre ai compiti di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita, le seguenti attività:

- partecipa con il Capo Area e Capo Reparto alla definizione del display di reparto e provvede alla sua manutenzione nel tempo;
- intrattiene rapporti di vendita con la clientela assistendola per le informazioni di natura tecnica e merceologica, di uso e manutenzione del prodotto e, sapendo valutare le esigenze del cliente, formula le soluzioni di acquisto più appropriate in relazione all'assortimento esistente;
- cura la presentazione dei prodotti collaborando alla loro esposizione e controlla che il rifornimento e l'allestimento siano in linea con gli standards aziendali;
- assicura l'ottimale gestione degli stocks, anche attraverso la redazione delle proposte d'ordine, utilizzando la modulistica ed i supporti informativi in dotazione;
- verifica che la parte di riserva affidatagli sia in ordine e gestita con cura ed efficienza;
- applica scrupolosamente, nel reparto di appartenenza, le procedure relative alle operazioni inventariali, partecipandovi in modo autonomo e fornendo eventuale supporto operativo ai colleghi che ne avessero necessità;
- cura la predisposizione della cartellistica di reparto, ivi compresa la descrizione tecnica dei prodotti, dedicando particolare attenzione a quella promozionale;

- verifica che scaffali, materiali e prodotti di competenza siano puliti ed in ordine;
- effettua, secondo un programma predefinito, rilevazioni prezzo ed analisi relativamente alla concorrenza su piazza e suggerisce i conseguenti interventi promozionali, di adeguamento dell'assortimento e/o dei prezzi di vendita;
- aggiorna e divulga le conoscenze tecniche e di funzionamento dei prodotti, impiegando la sua esperienza per l'addestramento e la formazione professionale degli addetti.

Allegato 2

"Operatore/trice Specialista di Reparto"
(reparto Immagine e Suono)

E' il/la lavoratore/trice con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica che, in autonomia operativa nell'ambito delle mansioni assegnate e sulla base di una approfondita conoscenza delle caratteristiche tecniche nonché del funzionamento e delle modalità di impiego delle merceologie trattate, svolge congiuntamente, oltre ai compiti di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita, le seguenti attività:

- partecipa con il Capo Area e Capo Reparto alla definizione del display di reparto e provvede alla sua manutenzione nel tempo;
- intrattiene rapporti di vendita con la clientela assistendola per le informazioni di natura tecnica e merceologica, di uso e manutenzione del prodotto e, sapendo valutare le esigenze del cliente, formula le soluzioni di acquisto più appropriate in relazione all'assortimento esistente;
- cura la presentazione dei prodotti collaborando alla loro esposizione e controlla che il rifornimento e l'allestimento siano in linea con gli standards aziendali;
- assicura l'ottimale gestione degli stocks, anche attraverso la redazione delle proposte d'ordine, utilizzando la modulistica ed i supporti informativi in dotazione;
- verifica che la parte di riserva affidatagli sia in ordine e gestita con cura ed efficienza;
- applica scrupolosamente, nel reparto di appartenenza, le procedure relative alle operazioni inventariali, partecipandovi in modo autonomo e fornendo eventuale supporto operativo ai colleghi che ne avessero necessità;
- cura la predisposizione della cartellistica di reparto, ivi compresa la descrizione tecnica dei prodotti, dedicando particolare attenzione a quella promozionale;
- verifica che scaffali, materiali e prodotti di competenza siano puliti ed in ordine;
- effettua, secondo un programma predefinito, rilevazioni prezzo ed analisi relativamente alla concorrenza su piazza e suggerisce i conseguenti interventi promozionali, di adeguamento dell'assortimento e/o dei prezzi di vendita;
- aggiorna e divulga le conoscenze tecniche e di funzionamento dei prodotti, impiegando la sua esperienza per l'addestramento e la formazione

professionale degli addetti.

Allegato 3

"Pizzaiolo Specializzato Provetto"

Collaboratore con specifiche conoscenze tecniche ed adeguata esperienza che, in condizioni di autonomia operativa, esegue con perizia ed adeguata capacità professionale, acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica, tutte le fasi di lavoro sotto riportate:

Lavorazione della pizza

Pre-impasto (lievito madre), impasto, riposo, lavorazione, lievitazione, guarnizione, precottura, guarnizione finale e cottura.

Compiti e responsabilità

- assicura la resa ottimale dei prodotti lavorati, garantendo gli standards qualitativi previsti;
- segnala le eventuali anomalie per assicurare il perfetto funzionamento dei forni e degli impianti frigoriferi (celle e banchi);
- cura la rotazione dei prodotti in cella, in riserva ed al banco;
- cura la presentazione e collabora al rifornimento ed all'esposizione dei prodotti al banco;
- fornisce assistenza specialistica alla clientela, acquisisce ordinazioni e svolge attività di vendita;
- segnala le necessità per il riordino delle merci;
- applica scrupolosamente, nel reparto di appartenenza, le procedure relative alle operazioni inventariali, partecipandovi in modo autonomo e fornendo eventuale supporto operativo ai colleghi che ne avessero necessità;
- assicura la corretta applicazione dei prezzi sulle confezioni nonché la corretta pesatura a norma di legge;
- collabora alle operazioni di ricovero dei prodotti nelle apposite celle, riserve e locali farina;
- provvede alla conservazione dei prodotti nel pieno rispetto delle norme igienico-sanitarie vigenti;
- visita la concorrenza analizzandone la produzione sotto il profilo qualitativo, commerciale ed espositivo, suggerendo gli eventuali interventi di adeguamento dell'assortimento con particolare riguardo ai gusti locali ed all'innovazione di prodotto;
- divulga le conoscenze tecniche relative agli standards aziendali, impiegando la sua esperienza per l'addestramento e la formazione professionale degli addetti;
- esegue tutte le operazioni di pulizia e sanificazione degli impianti, delle attrezzature, degli utensili e dei locali dove opera secondo le normative igienico-sanitarie vigenti.

Allegato 4

Domande dirette a misurare la qualità del servizio

- Il personale è curato nell’aspetto.
- Il personale è gentile e disponibile.
- I prezzi dei prodotti sono sempre esposti.
- La merce è esposta in modo ordinato.
- È raro trovare scatoloni vuoti nelle corsie.
- I banchi e gli scaffali sono sempre puliti.