ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELLA SOCIETA'

S.I.B. – Società Italiana Bricolage S.p.A.

Il giorno 18 luglio 2003 in Roma

tra

SIB-Società Italiana Bricolage spa

rappresentata da

Monica Consonni e Giovanni Salerno

e

la FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Marinella Meschieri,

la FISASCAT-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Pietro Giordano

la UILTUCS-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Marco Marroni

assistiti dalla delegazione trattante,

viene ratificato il presente Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti della SIB-Società Italiana Bricolage spa, sulla base dell'Ipotesi di Accordo siglata in data 21 gennaio 2003.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle parti stipulanti.

AMBITO DI APPLICAZIONE E CONDIZIONI NORMATIVE

Art. 1 - VALIDITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo trova applicazione nelle sedi della Società Italiana Bricolage S.p.A. (SIB) nonché nei punti vendita presenti e futuri da essa gestiti con le modalità e le tempistiche indicate nel presente accordo.

Con riferimento all'Accordo del 6 luglio 1998, siglato in occasione della costituzione di SIB, si richiama qui la definizione di *format* di punto vendita delle due divisioni costituenti la Società:

" *omissis*

- piccole e medie superfici (orientativamente fino a 4500 mq.), con un assortimento prodotti orientato al *bricolage* 'leggero' per la manutenzione della casa e del giardino, e una prevalenza dell'offerta legata al libero servizio (Bricocenter);
- grandi superfici (orientativamente superiori a 4500 mq.), con un'offerta di prodotti ampia e profonda, dedicata anche a clienti molto esperti e semi-professionisti, per rispondere a bisogni relativi alla costruzione e decorazione della casa e del giardino, con una forte componente di vendita assistita e servizi complementari (Leroy Merlin).

Per sfruttare appieno la complementarietà delle caratteristiche descritte, la SIB sarà organizzata in due divisioni distinte (Divisione Bricocenter e Divisione Leroy Merlin), con il mantenimento delle due insegne commerciali.
Ogni divisione sarà dunque caratterizzata da un'organizzazione interna adeguata alle specificità commerciali dei due diversi *format*, e manterrà al suo interno tutte le leve operative necessarie alla gestione.

omissis ".

Nel caso di società di nuova costituzione, che siano controllate dalla SIB, che esercitino le stesse attività commerciali e con i medesimi format, la Società si impegna a realizzare condizioni normative ed economiche complessivamente omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo. A tale riguardo sarà attivato un apposito confronto.

Nel caso di acquisizione di società, che siano successivamente controllate dalla SIB e che esercitino le stesse attività commerciali e con i medesimi format, sarà attivato un confronto volto a definire i trattamenti economici e normativi dei lavoratori al fine di realizzare, previa verifica delle compatibilità globali, condizioni economiche e normative complessivamente omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo.

Per società controllate di cui ai precedenti commi, devono intendersi quelle società la cui attività sia direttamente gestita, direttamente amministrate e controllate in misura maggioritaria (superiore al 50%) dalla SIB S.p.A.

Le parti convengono che il presente accordo sostituisce e assorbe ad ogni effetto quanto previsto dai precedenti contratti integrativi aziendali conclusi a livello nazionale per gli istituti qui regolati, fatto salvo quanto previsto dal medesimo accordo per gli specifici istituti.

Per gli altri istituti non modificati o regolati dal presente accordo, sono comunque fatte salve e continueranno ad essere applicate solo nei rispettivi ambiti applicativi divisionali le condizioni derivanti dalla contrattazione integrativa aziendale a tutti i livelli.

Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI

La SIB e le OO.SS. convengono di mantenere un sistema di relazioni sindacali basato su diritti di informazione e confronto articolato su tre livelli (società, divisione e unità produttiva / territorio), finalizzato a realizzare un assetto di relazioni sindacali unitario ma articolato per specifiche tematiche a livello di singola unità.

In particolare, anche alla luce dei processi di sviluppo, trasformazione e innovazione, le parti si impegnano a valorizzare la sede del confronto decentrato per la gestione e la contrattazione delle materie di competenza di tale ambito.

In coerenza a quanto sopra si conviene di riaffermare il carattere preventivo dell'informazione e la sua finalizzazione al confronto e alla definizione di intese tra le parti ai livelli di competenza e per le materie previste.

A livello di Società l'informazione avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali, e avverrà una volta l'anno o a seguito di richiesta di una delle parti.

Diritto di informazione e confronto a livello di società

Compete a tale livello l'informazione ed il confronto sulle seguenti tematiche:
- bilancio economico;
- andamento economico;
- strategie generali e politiche commerciali;
- sviluppo e investimenti;
- politica occupazionale;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
- strutture degli assetti societari.

Diritto di informazione e confronto a livello nazionale in ambito divisionale

Compete a tale livello l'informazione ed il conseguente confronto sulle seguenti tematiche:
- andamento economico della Divisione;
- strategie generali della Divisione;
- politiche commerciali;
- sviluppo e investimenti della Divisione;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione della Divisione;
- innovazioni tecnologiche;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- azioni positive;
- ambiente e salute;
- funzionamento dei meccanismi di salario variabile previsti nel presente contratto con fornitura da parte dell'azienda dei dati assoluti e percentuali, trimestrali e annuali, utili per la determinazione del Premio nei singoli punti vendita in occasione di un apposito incontro da svolgersi, di norma, entro il mese di maggio. A tal fine viene istituito un apposito osservatorio composto da 6 rappresentanti delle parti firmatarie.

Diritto di informazione e confronto a livello di unità e/o territorio

Compete a tale livello – pur nel rispetto della non duplicità dei livelli – l'informazione ed il conseguente confronto, anche al fine di realizzare intese, con le rappresentanze sindacali di unità produttive, sulle seguenti tematiche:

- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di formazione e lavoro e di apprendistato;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità;
- appalti e terziarizzazioni;
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche;
- andamento dei parametri definiti per il funzionamento del meccanismo di salario variabile contratto con fornitura da parte dell'azienda dei dati assoluti e percentuali, trimestrali e annuali, utili per la determinazione del Premio.

Diritto di informazione e confronto a livello regionale

Compete a tale livello l'informazione e il conseguente confronto su quanto previsto dal presente accordo sulle materie in tema di mercato del lavoro, anche in relazione al processo istituzionale di decentramento e di conferimento alle Regioni e agli enti locali delle relative funzioni e compiti.

Inoltre, potrà essere attivato il confronto a tale livello a fronte di significative iniziative di sviluppo o di processi di disinvestimento comportanti rilevanti impatti occupazionali.

Art. 3 - DIRITTI SINDACALI

Assemblee sindacali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 33 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, e di quanto già previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione, il limite massimo di dodici ore annue di assemblea previsto dal CCNL viene elevato a quindici ore annue.

Lo svolgimento delle ore di assemblea aggiuntive introdotte con il presente accordo, dovrà avvenire nel rigoroso rispetto della prassi vigente, nelle giornate e nelle ore di minore intensità dell'attività di vendita.

Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento previsto dal presente accordo per l'istituito dell'assemblea costituisce un trattamento complessivamente migliorativo rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Permessi sindacali

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 26 e 27 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, e di quanto già previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali e accordi connessi con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione, i permessi retribuiti previsti per i componenti

delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300 e alla lettera b) dell'art. 26 e art. 27, Prima Parte, del CCNL vengono elevati alle misure di seguito indicate:

?? a due ore complessive all'anno per ciascun dipendente nelle unità di cui alla lettera a) dell' art. 27 del CCNL;

?? a 14 ore complessive mensili nelle unità di cui alle lettere b) e c) dell'art. 27 del CCNL.

Le norme di cui sopra, nel rispetto dei criteri previsti dal CCNL del terziario, si applicano anche alle R.S.U..

Art. 4 - FRANCHISING

La società, in occasione dell'avvio o del rinnovo dei contratti di affiliazione da essa sottoscritti, inserirà nei contratti stipulati con gli operatori economici affiliati l'applicazione delle norme e dei trattamenti di legge.

Art. 5 – MERCHANDISING

La società si impegna a garantire che a questi lavoratori vengano fornite tutte le necessarie informazioni e le tutele riconosciute dalle norme di legge vigenti, con particolare riferimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 626/1994 e norme collegate.

Art. 6 – APPALTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 163 del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, la società si impegna:

?? a concludere contratti di appalto solo con imprese che siano in regola con tutte le licenze ed autorizzazioni richieste per l'esercizio della relativa attività;

?? a far rientrare nei contratti di appalto l'impegno delle imprese appaltatrici ad operare secondo modalità e ad utilizzare attrezzature e macchinari in regola con le vigenti norme antinfortunistiche e in materia di sicurezza del lavoro.

Art. 7 - MALATTIA

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di malattia, di cui si conferma integralmente il contenuto, durante il periodo di malattia previsto dall'art. 93 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, e di quanto già previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali e accordi connessi con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione, l'integrazione dell'indennità a carico dell'I.N.P.S. da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, alle normali scadenze dei periodi di paga, per i giorni dal quarto al ventesimo, è determinata in modo da raggiungere complessivamente le misure di seguito indicate della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro:

?? 90 % dalla data di stipula del presente accordo;

?? 100 % a partire dal 1° gennaio 2005.

Art. 8 - RICOVERO OSPEDALIERO e CURE TERMALI

Relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera del ricovero ospedaliero sia corrisposta dall'INPS in misura ridotta, SIB integrerà la metà della parte di indennità non corrisposta dall'Istituto ai sensi delle disposizioni vigenti (Circolare INPS n. 134368 A.G.O. del 27 gennaio 1981).

Le cure termali vengono equiparate alle assenze per malattia laddove la documentazione prodotta sia conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia ed alle disposizioni dettate dall'ente erogatore.

In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia, la SIB concorrerà per la quota di propria competenza secondo i criteri in atto per la malattia in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.

Art. 9 - INFORTUNIO SUL LAVORO

L'azienda provvederà ad integrare l'indennità corrisposta dall' INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Dal 1° gennaio 2003 si estenderà la convenzione ex art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965 e l'azienda anticiperà l'indennità a carico dell'INAIL, fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno da parte del dipendente per il conguaglio

Art. 10 - ANTICIPAZIONE T.F.R.

Ai dipendenti sarà riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, anche al fine di fronteggiare le spese derivanti da interventi edilizi di ristrutturazione dell'abitazione principale di loro proprietà a condizione che i suddetti interventi soddisfino le condizioni per il riconoscimento dei benefici fiscali previsti dalle norme di legge vigenti.

Art. 11 - EVENTI LUTTUOSI

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente, purché, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente, purchè, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

Art. 12 - PART TIME POST MATERNITA'

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'azienda accoglierà, nell'ambito del 2% della forza occupata nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 16 a 49 dipendenti tale richiesta spetta ad una sola lavoratrice nel corso dell'anno.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa

Art. 13 - LAVORO SUPPLEMENTARE

Fatto salvo quanto previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione, a livello territoriale o di unità produttiva secondo le modalità previste al corrispondente livello definito nell'ambito del sistema di relazioni sindacali, su richiesta di una delle parti si attiveranno incontri aventi per oggetto:

- la possibilità per l'azienda di richiedere ai lavoratori part-time lo svolgimento di un numero annuo di ore supplementari superiore al limite fissato dal vigente CCNL;
- la valutazione delle problematiche connesse al consolidamento delle ore di lavoro supplementare ai sensi dell'art. 3, 6° comma del D. lgs. n. 61/2000, così come modificato dal D. lgs. n. 100/2001.

Le parti convengono che, fermo restando il principio della volontarietà del lavoro supplementare, lo svolgimento della prestazione supplementare è ammesso per tutte le ipotesi di assunzione con contratto a termine, ivi compresi contratti di formazione e lavoro e apprendistato.
In tal caso il limite annuo massimo previsto, comunque invalicabile in caso di contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, deve essere riproporzionato prendendo a riferimento il numero di mesi di lavoro previsti nella lettera di assunzione.

Art. 14 - SCONTI AI DIPENDENTI

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato o di formazione e lavoro hanno diritto ad uno sconto sugli acquisti nei negozi diretti Bricocenter e Leroy Merlin pari al 10 % su tutta la merceologia in vendita.

Lo sconto è fruibile esclusivamente tramite pagamento degli acquisti effettuati direttamente dal lavoratore dipendente o dal proprio coniuge o convivente (la cui stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica) che avvengano nel rispetto dei criteri individuati dalla società e che potranno prevedere l'obbligo di utilizzo di strumenti di pagamento (per esempio carta di credito aziendale/divisionale) e/o l'esibizione di apposita tessera di riconoscimento. Gli strumenti di pagamento o i sistemi di riconoscimento dovranno essere intestati personalmente al lavoratore o al proprio coniuge/convivente che esegue il pagamento e l'uso sarà tassativamente personale e non cedibile.

La Società predisporrà e porterà a conoscenza di tutti i propri collaboratori il regolamento di utilizzo della tessera sconto e porrà in essere dei meccanismi di controllo. In ogni caso, potrà sempre essere richiesta l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare la titolarità personale della tessera/carta.

Le eventuali infrazioni al suddetto regolamento potranno comportare il ritiro della stessa e l'applicazione di procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Inoltre la Società si impegna a richiedere al Gruppo Rinascente la reciprocità degli sconti attuati nei punti vendita delle diverse divisioni per tutti i dipendenti.

Art.15- LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

A) Trattamento natalizio

Le Parti confermano che per le prestazioni lavorative straordinarie domenicali e festive fornite nel periodo compreso tra **l'ultima domenica di novembre ed il 6 gennaio** in tutte le unità commerciali di SIB si applica il trattamento economico con il pagamento del 130% delle ore effettivamente lavorate più recupero delle ore lavorate, nel rispetto delle disposizioni di legge, fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

In alternativa, il pagamento della sola maggiorazione del 30% e la concessione di un doppio recupero delle ore effettivamente lavorate (fino ad un massimo di 8 ore giornaliere) sarà possibile solamente nei confronti di quei lavoratori che ne facciano richiesta e che non abbiano al 31 dicembre di ogni anno un consistente residuo di ferie, permessi o compensative.

Per eventuali prestazioni eccedenti le 8 ore giornaliere, le ore lavorate oltre l'ottava dovranno essere retribuite in ogni caso con il pagamento del 130%, senza ulteriori recuperi.

Tale trattamento continuerà ad essere applicato in tutte le unità commerciali della Regione Sicilia anche per la festività dei morti e per le deroghe connesse.

Per il part time l'eventuale recupero delle ore lavorate nelle singole domeniche o festività potrà essere fino a concorrenza dell'orario normale di lavoro giornaliero effettuato nella settimana di riferimento. Nel caso in cui la settimana preveda diversi orari per i singoli giorni si farà riferimento alla media (ore lavoro settimana /giorni lavorati). Eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro come sopra descritto dovranno essere retribuite in ogni con il pagamento del 130% senza ulteriori recuperi.

Il trattamento previsto per le deroghe natalizie non verrà erogato nel giorno in cui viene effettuato l'inventario anche se dovesse cadere nel periodo natalizio.

B) Lavoro straordinario festivo o domenicale extranatalizio

Per le domeniche e festività di apertura al pubblico non ricomprese nel periodo natalizio, fermo restando quanto previsto dall'Art. 64, Seconda Parte, del CCNL del Terziario, distribuzione e servizi, la maggiorazione della retribuzione oraria per le prestazioni lavorative straordinarie dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, di formazione lavoro e apprendistato, è definita in relazione al numero di giornate lavorative effettivamente prestate dal singolo lavoratore nel corso dell'anno (7 gennaio – penultima domenica di novembre) secondo i criteri seguenti:

- dalla 1a alla 12a giornata lavorata : 50 %

- dalla 13a alla 30a giornata lavorata : 60%

- dalla 31° giornata lavorata in poi : 85%

Tali trattamenti devono intendersi applicati per scaglioni, intendendosi che il trattamento per le prime 12 domeniche è diverso da quello per le domeniche successive (oltre 12) fino alla trentesima e ancora diverso per le domeniche ulteriormente successive alla trentesima.

Per i lavoratori part-time l'eventuale recupero delle ore lavorate in eccedenza all'orario contrattuale individuale nelle singole domeniche o festività sarà fino a concorrenza dell'orario normale di lavoro giornaliero effettuato nella settimana di riferimento. Nel caso in cui la settimana preveda diversi orari per i singoli giorni si farà riferimento alla media (ore lavoro settimana/giorni lavorati). Eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro come sopra descritto, dovranno essere retribuite in ogni caso con il pagamento della maggiorazione spettante in base al presente accordo.

Art. 16 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono inseriti nell'organizzazione produttiva senza discriminazioni, a parità di condizioni normative, di lavoro e diritti sindacali.

Si conferma che l'utilizzo di tale istituto è finalizzato allo stabile inserimento di nuova occupazione, così come attesta la conferma in servizio a tempo indeterminato della quasi totalità degli assunti con contratto di formazione e lavoro. In tal senso, tale tipo di rapporto di lavoro non è inteso e non verrà utilizzato come forma di occupazione precaria.

Ferma restando ogni altra disciplina di legge e di contratto, i lavoratori con contratto di formazione e lavoro sono computati ai fini del calcolo del monte-ore dei permessi sindacali riconosciuti alle R.S.A/R.S.U.

Anche allo scopo di favorire ulteriormente tale tendenza le parti convengono che il termine fissato per il caso di anticipata conferma in servizio è di:
- 12 mesi per la qualifica del 3° livello;
- 8 mesi per i livelli inferiori.

La società procederà ad una verifica anticipata dei risultati formativi raggiunti dal lavoratore alla scadenza suindicata.

I risultati di tale verifica saranno comunicati per iscritto a tutti i lavoratori interessati.

In caso di esito positivo di tale verifica, fermo restando il regime contributivo e gli adempimenti di legge, l'azienda comunicherà anticipatamente la conferma in servizio al lavoratore; diversamente, il rapporto di lavoro seguirà l'iter previsto originariamente.

La società si impegna, in attuazione dei progetti formativi, a fornire ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro un'adeguata formazione. I progetti formativi prevederanno altresì informazioni su contratti collettivi nazionali e sulla legislazione sociale e del lavoro.

Art. 17 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che, in coerenza con quanto definito nel capitolo “Relazioni sindacali”, il confronto per realizzare intese sull’organizzazione del lavoro , avverrà a livello di singola unità produttiva con le RSA/RSU, con l’assistenza delle OOSS territoriali di Filcams-Cgil,Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Tale confronto,su richiesta di una delle parti, potrà vertere su temi quali l’organizzazione del lavoro,composizione degli organici,orario di lavoro e turni, ivi comprese le problematiche inerenti al lavoro domenicale ecc. , e inoltre avverrà anche in occasione delle nuove aperture di nuovi punti vendita.

I programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti, migliorando al contempo la qualità del servizio e conseguendo un più razionale e migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di redditività, produttività ed efficienza, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, e un accrescimento della professionalità.

Le parti si danno atto che resta in vigore quanto già definito in accordi precedenti a livello di singola unità su tutti i temi relativi all’organizzazione del lavoro.

PARTE ECONOMICA DIVISIONE BRICOCENTER

Art.18 - PREMIO AZIENDALE BRICOCENTER

La voce retributiva denominata “premio aziendale” nella contrattazione della Divisione Bricocenter , come da accordo S.I.B. S.p.A. del 7/98, sarà riconfermata ai dipendenti già in forza con contratto a tempo indeterminato nelle unità di vendita in cui risulta applicato alla data di stipulazione del presente accordo con le modalità attualmente in atto.

Nelle medesime unità, a tutto il personale assunto successivamente all’entrata in vigore del presente A.I.A. con contratto a tempo indeterminato, il premio aziendale, sarà corrisposto dopo 36 mesi dalla data di assunzione in misura del 20% e dopo 48 mesi dalla data di assunzione in misura del 100%.

Per le nuove aperture esclusivamente dei negozi Bricocenter, entro il trentaseiesimo mese dalla data di apertura, le Parti definiranno la tempistica relativa all’anzianità di servizio utile alla maturazione del premio aziendale per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

A livello decentrato non si potrà, in ogni caso, prevedere che l’applicazione del premio aziendale decorra antecedentemente ad un periodo minimo di 48 mesi di anzianità dalla data di assunzione.

L’anzianità maturata con contratto di formazione e lavoro, di apprendistato e contratto a termine sarà utile, in caso di trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, per il conseguimento delle anzianità di cui al presente articolo.

PREMIO MARGINE NETTO DIVISIONE LEROY MERLIN

Art.19 - PREMIO MARGINE NETTO LEROY MERLIN

Viene istituita, oltre al Premio di Progresso, una nuova formula di premio variabile per i dipendenti Leroy Merlin, correlata alla redditività della Divisione; questo elemento retributivo variabile, denominato PREMIO MARGINE NETTO, sarà legato alla misurazione del MARGINE NETTO risultante dalla chiusura del conto economico Leroy Merlin dell'anno di riferimento per il calcolo, con liquidazione nel mese di marzo dell'anno successivo.

Caratteristiche principali di questo premio sono il suo calcolo annuale sull'insieme della Divisione e la sua distribuzione una volta all'anno in parti uguali a tutti i dipendenti.

Nel seguito, la definizione del Premio e il suo funzionamento.

Definizione e calcolo del montante da distribuire

L'importo di Premio Margine Netto erogato individualmente sarà calcolato come segue:

una percentuale del MARGINE NETTO Leroy Merlin sarà diviso per il numero dei beneficiari equivalenti full-time dell'anno di riferimento, e liquidato in base al limite individuale annuo lordo sotto riportato, vale a dire:

$$\text{Premio Margine Netto} = \frac{\text{Margine Netto 20XX}}{\text{Beneficiari equivalenti full-time}} \times \%\ \text{di riferimento}$$

Limiti individuali massimi

ANNO DI MATURAZIONE	ANNO DI EROGAZIONE	LIMITE INDIVIDUALE ANNUO LORDO	PERCENTUALE MARGINE NETTO di riferimento
2003	2004	300 €	0,3 %
2004	2005	450 €	0,3%
2005 e seguenti	2006 e seguenti	600 €	0,33 %

Le parti concordano che nel caso in cui il Margine Netto della Divisione Leroy Merlin dovesse subire riduzioni significative e scendere sotto la soglia del 38 % del Fatturato senza IVA, sarà attivata una procedura di consultazione sindacale per addivenire a conseguente determinazione.

Definizioni

MARGINE NETTO: così come definito nella scheda tecnica n° 2 del presente Accordo (Conto Economico Leroy Merlin – pag. 30).

BENEFICIARI: i dipendenti S.I.B. – Divisione Leroy Merlin che non beneficiano dell'elemento salariale fisso definito all'articolo 18 del presente accordo, che abbiano maturato un'anzianità aziendale minima di 6 mesi al 31/12 dell'anno di riferimento.

CRITERI DI MATURAZIONE: il Premio Margine Netto spetta esclusivamente ai dipendenti beneficiari in servizio nel mese di erogazione.
La quota teorica di Premio (dipendente a tempo pieno assunto prima dell'1/1 dell'anno di riferimento) verrà riproporzionata in base all'orario contrattuale individuale e all'anzianità aziendale per gli assunti in corso d'anno.

LIQUIDAZIONE: con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento per il calcolo.

Il Premio Margine Netto origina dalla condivisione di una parte dei risultati aziendali: è quindi distinto e di natura diversa dalla retribuzione di ognuno, in coerenza con quanto previsto dal protocollo del 23.07.1993. Le somme erogate a titolo di Premio Margine Netto, da considerarsi al lordo delle trattenute di legge, sono quindi escluse dal calcolo del trattamento di fine rapporto, non rientrano nel computo delle retribuzioni di fatto di cui all'art. 108 del CCNL, sono escluse da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale (erogazione come *una tantum*).

PREMIO DI PROGRESSO S.I.B.
Divisioni BRICOCENTER e LEROY MERLIN

- **Articoli Premio di Progresso**
- **Schede tecniche Premio di Progresso**

PREMESSA

Nell'ambito dello sviluppo e rafforzamento della propria politica sociale, delle politiche di miglioramento continuo della qualità del servizio al cliente, del coinvolgimento e responsabilizzazione di tutti i dipendenti, la Società Italiana Bricolage, all'interno delle due Divisioni che la costituiscono, intende continuare nella costruzione ed evoluzione dei meccanismi di condivisione dei risultati con i propri collaboratori, di cui il Premio di Progresso è elemento centrale.

In coerenza con questi principi, evolve quindi il **Premio di Progresso**, elemento essenziale della politica di partecipazione che l'azienda intende attuare.

Questo strumento ha un duplice obiettivo:

- ? ?distribuire all'insieme dei dipendenti di seguito individuati, un premio variabile in funzione dei risultati e/o del progresso dei risultati aziendali
- ? ?inforzare le condizioni favorevoli alla partecipazione dei dipendenti alla vita economica dell'azienda e ai suoi risultati.

Tali presupposti sono coerenti con i principi che presiedono, anche all'interno della legislazione italiana, alla regolamentazione della retribuzione variabile collegata ai risultati dell'azienda.

CAPITOLO 1 - QUADRO GIURIDICO

ARTICOLO 20 . OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

A) Gli articoli e le schede tecniche allegate (parte integrante di questo documento), definiscono i principi e le modalità della partecipazione collettiva ai risultati dei dipendenti assunti dalla S.I.B. S.p.A. – Divisioni Leroy Merlin e Bricocenter, così come definite nell'accordo sindacale del 6/7/98.
B) Tutti i nuovi punti vendita aperti con le due insegne beneficeranno del Premio qui descritto e regolamentato (secondo le specifiche modalità previste per le unità di nuova apertura e le differenziazioni per Divisione).

ARTICOLO 21 . RIFERIMENTI NORMATIVI

I sistemi di salario variabili di ciascuna divisione definiti con il presente accordo sono regolamentati in coerenza con gli orientamenti delle parti sociali in materia, contenuti nel Protocollo del 23.7.93 e richiamati dal vigente CCNL, e non sono pertanto utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, né, pertanto, ai fini del TFR.
Inoltre, stante la loro natura e valenza, sono altresì da considerarsi nell'ambito di quei trattamenti retributivi che, sempre in virtù delle intese del 23.7.93, sono destinati a godere di più favorevoli regimi contributivi, previdenziali o fiscali.

CAPITOLO 2 - PRINCIPI GENERALI

ARTICOLO 22 . CARATTERISTICHE DEL PREMIO DI PROGRESSO

a) Il tasso percentuale di Premio di Progresso è calcolato per ogni singolo punto vendita. Per tutti i collaboratori di uno stesso punto vendita viene applicato lo stesso tasso, calcolato secondo le modalità previste dal presente documento.
b) L'ammontare del premio dipende unicamente dalle regole di calcolo qui definite, e legate ai risultati, ai progressi, alle economie e all'evoluzione dell'attività dell'azienda, sulle quali ogni dipendente può avere un'influenza. Tale ammontare è quindi variabile e indeterminabile a priori; il risultato di calcolo potrebbe anche essere negativo o nullo e, in questo caso, il premio è nullo.
c) Avendo il Premio di Progresso origine dalla condivisione di una parte dei risultati economici aziendali e dal loro miglioramento, è distinto e di natura diversa rispetto alla retribuzione di ognuno.
   Le somme erogate a titolo di Premio di Progresso, da considerarsi al lordo delle trattenute di legge, sono escluse dal calcolo del trattamento di fine rapporto, non rientrano nel computo delle retribuzioni di fatto di cui all'art. 108 del CCNL, sono escluse da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale (erogazione come *una tantum*).

ARTICOLO 23 . RIPARTIZIONE DEL PREMIO

La distribuzione del Premio avverrà in funzione del tasso percentuale calcolato per ogni unità da applicare alla retribuzione nominale di ogni collaboratore (vedi schede tecniche).

ARTICOLO 24 . PERIODICITA' E SCADENZE DI VERSAMENTO DEL PREMIO

Il Premio complessivo di ogni esercizio sarà calcolato ed erogato trimestralmente e alle altre due scadenze indicate, come *una tantum* secondo il calendario illustrato nella tabella seguente.

DEFINIZIONE	MESE DI CALCOLO	MESE DI EROGAZIONE
1° trimestre: gennaio – febbraio – marzo	Aprile	Maggio
2° trimestre: aprile – maggio – giugno	Luglio	Agosto
3° trimestre: luglio – agosto – settembre	Ottobre	Novembre
4° trimestre: ottobre – novembre – dicembre	Gennaio	Febbraio
Premio di Progresso 13a e 14a	Febbraio	Marzo
Regolarizzazione annuale Margine - Spese Influenz.	Marzo	Aprile

Per "esercizio" di Premio si intende il periodo annuale intercorrente tra il 1° gennaio al 31 dicembre.

CAPITOLO 3 - MECCANISMO DI CALCOLO DEL TASSO DI PREMIO

ARTICOLO 25 . ORIGINE DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

I dati necessari come base di calcolo del Premio sono contenuti nei Conti Economici mensili di ogni punto vendita.

ARTICOLO 26 . DETERMINAZIONE DEL TASSO DI PREMIO DEI PUNTI VENDITA NON IN APERTURA

(Vedere scheda tecnica n. 1)

L'importo da liquidare è ottenuto tenendo conto di tre elementi:

- del progresso in euro costanti della Cifra d'Affari **IVA esclusa**;
- dell'evoluzione del Margine meno Spese Influenzabili in euro costanti;
- del Risultato di Prosperità dell'anno trascorso.

Il primo elemento misura il progresso (in euro costanti e in percentuale) della Cifra d'Affari del trimestre rispetto a quella dello stesso trimestre dell'anno; il 30% di tale progressione viene definito P1% (vedere scheda tecnica n. 1).

Il secondo parametro, rapportato al livello di Spese del Personale del trimestre, misura e premia il miglioramento del Margine meno Spese Influenzabili realizzato in confronto allo stesso trimestre dell'anno precedente; il 20% di tale miglioramento dà un secondo tasso: P2% (vedere schede tecniche n. 1 e n. 3).

Un terzo tasso, calcolato annualmente, misura e premia il livello di risultato raggiunto nell'esercizio precedente, rapportandolo alle Spese del Personale dell'anno precedente; il 10% di questo rapporto è il P3% (vedere scheda tecnica n. 1 e n. 4).

Il tasso di premio del punto vendita è la somma algebrica di P1%, P2% e P3%

P% = ?P1% ? P2% ? P3%

con le specificità illustrate nel seguito e nelle schede tecniche allegate;in particolare,se P1>0 ma P2< 0,allora

P% = ? P2% ? P3%

ARTICOLO 27 . TASSO DI PREMIO DEI PUNTI VENDITA IN APERTURA
(Vedere scheda tecnica n. 6)

Un punto vendita viene definito "IN APERTURA" sino al compimento del 15° (quindicesimo) mese COMPLETO di attività.

Il punto vendita in apertura necessita di un meccanismo diverso di calcolo perché non ha storia alle spalle con cui confrontarsi, e non può quindi calcolare l'evoluzione dei parametri rispetto all'esercizio precedente.

Per gli aventi diritto (vedi art. 33 e art. 35), durante il **periodo dell'allestimento del nuovo punto vendita**, e sino alla partenza del meccanismo di premio "punti vendita in apertura", verrà applicato il meccanismo di premio dei Servizi Interni.

Il periodo di allestimento inizia ufficialmente con la compilazione del cosiddetto "Conto Economico d'Apertura" (6 mesi prima della data di apertura prevista per Leroy Merlin e 3 mesi prima per Bricocenter), e termina alla fine del mese precedente a un mese pieno di apertura.

ARTICOLO 28 . DETERMINAZIONE DEL TASSO DI PREMIO DEI SERVIZI INTERNI DELLE DIVISIONI E DELLE DIREZIONI REGIONALI LEROY MERLIN / DI ZONA BRICOCENTER
(Vedere scheda tecnica n. 1)

ARTICOLO 29 . PREMIO DI PROGRESSO 13a E 14a MENSILITA'
(Vedere scheda tecnica n. 5)

ARTICOLO 30 . REGOLARIZZAZIONE ANNUALE DEL MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI
(Vedere scheda tecnica n. 6)

Concluso l'esercizio fiscale, a seguito delle operazioni d'inventario fisico e contabile, le compensazioni e i conguagli contabili danno luogo ad un calcolo di premio distinto, frutto dell'eventuale differenza di progresso calcolato sul "cumulo 12 mesi" rispetto al "cumulo 13 mesi", originata dalle voci di conto economico che durante l'anno funzionano per accantonamento. Il meccanismo, calcolato per ogni sede operativa, è illustrato nella scheda tecnica n. 5.

ARTICOLO 31 . VALORE MASSIMO DI DEL TASSO P%

Il valore massimo del tasso calcolato per ogni trimestre non può essere superiore al 25% per la Divisione Leroy Merlin e al 20% per la Divisione Bricocenter. Per la gestione dell'eventuale eccedenza rispetto al tetto vedere l'articolo 32.

ARTICOLO 32 . CASO DI RISULTATO NEGATIVO DI P% O DELLE SUE COMPONENTI P1%, P2%, P3% - ECCEDENZA RISPETTO AL TASSO MASSIMO
(Vedere scheda tecnica n. 1)

a) P% è il risultato della somma algebrica delle tre componenti, con **riporto del tasso negativo o dell'eccedenza rispetto al tetto (25% per la Divisione Leroy Merlin e 20% per la Divisione Bricocenter), sul trimestre successivo dello stesso esercizio di premio.** Non esistono riporti da un esercizio all'altro: di eventuali deficit o surplus generati dal calcolo del quarto trimestre di premio si terrà conto nel calcolo della regolarizzazione annuale. In ogni caso, come per il P% trimestrale, **il P% complessivo annuale, tenuto conto della regolarizzazione annuale, non potrà superare il 25% per la Divisione Leroy Merlin e il 20% per la Divisione Bricocenter.**

b) **Nel caso in cui il P2% di un trimestre risulti negativo, viene annullato l'eventuale P1% positivo, determinando un P% =** ? **P2%** ? **P3%.**

CAPITOLO 4 - DISTRIBUZIONE DEL PREMIO

ARTICOLO 33 . BENEFICIARI (NEGOZI NON IN APERTURA)

Tutti i dipendenti assunti da S.I.B. S.p.A., con la distinzione fra Divisione Leroy Merlin e Divisione Bricocenter, per i quali sono verificate le seguenti condizioni:

a) assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di formazione e lavoro, con contratto a tempo determinato superiore ai sei mesi.
   Per i dipendenti assunti a tempo determinato il cui contratto viene trasformato a tempo indeterminato, sarà considerata l'anzianità convenzionale dell'assunzione originaria; allo stesso modo si terrà conto dell'anzianità originaria per i dipendenti riassunti dopo un contratto a termine entro 30 giorni dalla scadenza dello stesso.
b) che abbiano maturato un'anzianità minima pari a sei mesi (il diritto al premio sorge il mese successivo a quello in cui vengono maturati i sei mesi di anzianità aziendale, con erogazione pro quota del premio del trimestre e con il calcolo della percentuale di presenza fatto per i mesi utili ai fini del conteggio);
c) in forza al momento della liquidazione dell'importo di competenza dei vari trimestri o della regolarizzazione annuale o del premio 13a e 14a mensilità (ultimo giorno lavorativo del mese di erogazione previsto nella tabella dell'art. 24 del presente documento). La scansione temporale dei premi impedisce infatti l'identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, considerata la natura partecipativa e di incentivazione di tali premi nonché l'erogazione per cassa e non per competenza, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendenti non avrà diritto alla liquidazione del Premio di Progresso.

ARTICOLO 34 . DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO INDIVIDUALE DEL PREMIO TRIMESTRALE

L'importo individuale del premio è determinato applicando il tasso del trimestre (P%) alla somma delle retribuzioni nominali del trimestre, come nel seguito specificato:

€ PREMIO = P% x RETR. NOMINALE x % PRESENZA (x % PART – TIME)

DEFINIZIONI:

P% = risultato trimestrale di : ?P_1 ? P_2 ? P_3 ? riporti neg. o pos. di P% dal primo al quarto trimestre (cfr. articoli precedenti e schede tecniche n.1-4)

Trimestre: cfr. tabella art. 4

Retribuzione nominale:

Somma trimestrale di:

minimo contrattuale
+ contingenza
+ terzo elemento
+ scatti anzianità
+ superminimo assorbibile
+ superminimo non assorbibile
+ indennità di funzione (per i quadri)

La 13a e 14a mensilità daranno origine ad un ulteriore e SEPARATO calcolo di premio (cfr. art. 10 e scheda tecnica n° 5).

% Presenza = $\dfrac{\text{Ore effettivamente lavorate trimestre (2)}}{\text{Ore teoriche trimestre (1)}}$

(1) = 168 x 3 (x % p.t.)

(2) = Ore teoriche (comprensive di ferie, maternità obbligatoria, infortuni, permessi retribuiti, permessi sindacali, permessi donazione sangue, congedo matrimoniale, permessi studio, permessi per eventi luttuosi)

- malattie (comprese carenze)
- maternità facoltativa
- permessi non retribuiti
- aspettative (diverse da malattie)

+straordinari o supplementari p.t. (3)

(3) fino al raggiungimento del 100% delle ore teoriche ? val. max del rapporto = 1. Questa regola non è valida per i contratti part-time, dove il coefficiente potrà essere maggiore di 1 sino a concorrenza delle ore valide per il calcolo del tempo pieno, cioè 168 teoriche mensili.

Inoltre non hanno diritto alla liquidazione del Premio i collaboratori la cui percentuale di presenza come sopra definita è inferiore al 30% nel trimestre.

ARTICOLO 35 . CASI PARTICOLARI

a) Dipendenti allocati sul "conto allievi " (anche denominato "stage" o "sviluppo" per la Divisione Leroy Merlin), e quindi in formazione o affiancamento: il premio verrà calcolato secondo i parametri del negozio/servizi interni, in base quindi alla sede ufficiale in cui il dipendene presta la sua attività.
b) Dipendenti trasferiti in corso di trimestre ad altro punto vendita o ai Servizi Interni e viceversa: liquidazione del Premio in base ai parametri della sede di provenienza sino al nuovo trimestre di calcolo.
c) Dipendenti trasferiti da un punto vendita o Servizi Interni di Divisione ad un punto vendita in apertura: il tasso sarà quello dei Servizi Interni di Divisione, sino al primo giorno di calcolo del premio secondo i parametri per i negozi in apertura.

SCHEDE TECNICHE

ALLEGATE AL DOCUMENTO PREMIO DI PROGRESSO S.I.B.

(articoli 20 – 35)

Divisioni Leroy Merlin e Bricocenter

E PARTI INTEGRANTI DELLO STESSO

SCHEDA TECNICA N° 1

DETERMINAZIONE DEL TASSO DI PREMIO

Tutti i calcoli sono effettuati al netto di IVA e in euro costanti (vedi scheda tecnica n. 8)

Il tasso del Premio di Progresso trimestrale valorizza tre elementi:
- il tasso di soddisfazione dei nostri clienti, vale a dire il progresso trimestrale della Cifra d'Affari: P1%
- il progresso trimestrale della gestione, rispetto all'anno precedente: P2%
- il livello di risultato raggiunto nell'esercizio precedente: P3%

1) Determinazione del P1% (Progresso di Cifra d' Affari)

Trimestralmente viene misurato il progresso in euro costanti della Cifra d'Affari. Il 30% di tale miglioramento determina il tasso P1%.

P1% = 30% x Tasso di progresso della Cifra d'Affari

Una regressione della cifra d'affari determina un tasso P1% negativo.

Esempio: Progressione della C.A. (3° trim. 99 / 3° trim. 98) in euro costanti = 10 %

P1%** = 0,3 x 10 % = **3,0 %

2) Determinazione del P2% (Progresso di Gestione)

Il secondo tasso del punto vendita (P2%) si ottiene calcolando il 20% dell'evoluzione del rapporto fra Margine meno Spese Influenzabili e le Spese del Personale.

$$P2 = 20\% \frac{\text{(Margine - Spese Influenzabili) trim. } a_n - \text{(Margine - Spese Influenzabili) trim. } a_{n-1}}{\text{Spese del personale trim. } a_n}$$

Anche questo calcolo viene effettuato trimestralmente.

Esempio: Progressione del M - SI (3° trim. 99 / 3° trim. 98) = 240.000 euro

Spese del Personale 3° trim. 99 = 470.000 euro

$$P2\% = 0{,}2 \times \frac{240}{470} = 10{,}2\%$$

(Spiegazione dettagliata delle componenti di P2 nella scheda tecnica n° 3).

CONTINUA / 1 - SCHEDA TECNICA N° 1

3) Determinazione del P3% (Prosperità)

La terza componente di P% si ottiene rapportando il Risultato di Prosperità alle Spese del Personale dell'anno precedente.

$$P3\% = 10\ \% \frac{\text{Risultato di Prosperità (anno –1)}}{\text{Spese del Personale (anno –1)}}$$

Dove:

Risultato di Prosperità Divisione Leroy Merlin = $(\text{Margine} - \text{Spese Influenzabili})_{\text{anno-1}}$ **– 15%** Cifra d'Affari $_{\text{anno-1}}$ (Scheda n° 4)

Risultato di Prosperità Divisione Bricocenter = $(\text{Margine} - \text{Spese Influenzabili})_{\text{anno-1}}$ **– 18%** Cifra d'Affari $_{\text{anno-1}}$ (Scheda n° 4)

Questo tasso è fisso per tutti e quattro i trimestri dell'esercizio di premio.

Esempio: Calcolo annuale anno 200X: Risultato di prosperità 200X = 400.000 euro
Spese del Personale 200X = 1.800.000 euro

$$\textbf{P3\%} = 10\% \frac{400}{1800} = \textbf{2,2 \%}$$

Il tasso del 2,2 % rimarrà fisso per tutti e quattro i trimestri dell'anno 200X.

4) Determinazione del P% (Tasso Premio di Progresso)

a) Il tasso di premio P% è la somma algebrica dei tre tassi P1%, P2% e P3%:

P% = ? P1% ? P2% ? P3%

b) **Se il tasso P2% è negativo e il tasso P1% positivo, l'effetto di quest'ultimo viene annullato, dando origine ad un nuovo calcolo di P%:**

Se P2% < 0 ? **P% = ? P2% ? P3%**

c) Il valore massimo del tasso P% non può superare il 25% per Leroy Merlin e il 20% per Bricocenter, sia a livello trimestrale che annuale (compresa la regolarizzazione del margine meno spese):

P% max Leroy Merlin = 25 %	**P% max Bricocenter = 20 %**

d) P% è il risultato della somma algebrica delle tre componenti, con riporto del tasso negativo o **dell'eccedenza rispetto al 25%(o 20 %) sul trimestre successivo dello stesso esercizio di premio.** Non esistono riporti da un esercizio all'altro: di eventuali deficit o surplus generati dal calcolo del quarto trimestre di premio si terrà conto nel calcolo della regolarizzazione annuale. In ogni caso, come per il P% trimestrale, **il P% complessivo annuale, tenuto conto della regolarizzazione annuale, non potrà superare il 25%(o 20 %).**

Esempio 1: P1% = 3,0% P2% = 5,6% P3% = 2,5% ? P% = P1% + P2% + P3% = 11,1%

*Es 2 -.Div LM : P1% = 9,0% P2% = 10,5% P3% = 7,5% ? P% =P1% + P2% + P3% = 27,0% **MA***

P% MAX = 25% ? P% =

25,0%, con riporto del 2% secondo le regole descritte

Esempio 3: P1% = 9,0% P2% = - 2,5% P3% = 4,0% ? P% = P2% + P3% = 1,5 %

5) Tasso Premio dei Servizi Interni di Divisione Leroy Merlin e Bricocenter

Viene determinato ricalcolando un tasso basato sulla somma dei Conti Economici dei punti vendita Leroy Merlin per i Servizi interni Leroy Merlin e sulla somma dei Conti Economici dei punti vendita Bricocenter per i Servizi Interni della Divisione Bricocenter (esclusi i punti vendita che stanno applicando la formula di calcolo dei punti vendita in apertura, e che quindi non hanno ancora maturato un anno solare di esercizio).

6) Tasso Premio dei Servizi Interni delle Regioni Leroy Merlin e delle Zone Bricocenter

Viene calcolato come al punto 5), tenendo conto dei punti vendita facenti parte della Regione / Zona.

SCHEDA TECNICA N° 2 – Leroy Merlin

STRUTTURA DEL CONTO ECONOMICO LEROY MERLIN

La struttura di Conto Economico cui si fa riferimento per determinare i parametri contenuti nel presente documento è quella operativamente utilizzata in ogni punto vendita e a livello società per seguire l'andamento dell'attività.

Viene qui di seguito riportata nelle sue componenti di dettaglio, citate negli articoli precedenti e nelle schede tecniche di calcolo ed utilizzate per calcolare P%.

FATTURATO ESCLUSO IVA
Sconti fornitori
Spese su acquisti
Premi Fine Anno
Variaz. riporto di margine
BA pubblicit. & Spese di credito
Svalutazione AVS
Svalutazione rimanenze inventario
Differenze Inventariali Conosciute
Differenze Inventariali Sconosciute
Margine netto

Risultato finanziario dello stock
Ricavi servizi clienti
Costi servizi clienti
Spese del personale
Spese per trasferte
Costo formazioni
Pubblicità
Manutenzione edificio
Spese di funzionamento
Spese per materiale
Spese di gestione
Informatica e casse
Canoni tecnici influenzabili
Totale Spese Influenzabili
Margine – Spese Influenzabili

Risultato straordinario
Tasse e assicurazioni
Servizi interni
CT non influ ammort.ti
CT non influ spese finanz.
Canoni esterni
Totale Spese non Influenzabili
RISULTATO OPERATIVO

Le spese del personale, utilizzate per calcolare P2% e P3%, sono calcolate a partire dagli stipendi lordi, ai quali vengono aggiunti i costi relativi agli oneri sociali e al TFR e di eventuale personale esterno a supporto di eventi eccezionali. (segue)

CONTINUA / 1 - SCHEDA TECNICA N° 2 -Bricocenter

STRUTTURA DEL CONTO ECONOMICO BRICOCENTER

La struttura di Conto Economico cui si fa riferimento per determinare i parametri contenuti nel presente documento è quella operativamente utilizzata in ogni punto vendita e a livello società per seguire l'andamento dell'attività.

Viene qui di seguito riportata nelle sue componenti aggregate, citate negli articoli precedenti e nelle schede tecniche di calcolo ed utilizzate per calcolare P%.

FATTURATO ESCLUSO IVA
Sva / Va / Bonifici e sconti
Avarie e rotture interne
Svalutazione rimanenze inventario
Differenze Inventariali
Premi Fine Anno
Ricavi Acquisti
Ricavi Marketing
Costi Logistici
Margine netto

Personale
Manodopera esterna
Pubblicità
Manutenzione
Utenze
Altre Spese (funzionamento, materiale, gestione)
Risultato su stock
Canoni tecnici influenzabili
Totale Spese Influenzabili
Margine – Spese Influenzabili

Le spese del personale, utilizzate per calcolare P2% e P3%, sono calcolate a partire dagli stipendi lordi, ai quali vengono aggiunti i costi relativi agli oneri sociali e al TFR e di eventuale personale esterno a supporto di eventi eccezionali.

SCHEDA TECNICA N° 3

DETERMINAZIONE DEL PROGRESSO DI GESTIONE (Margine – Spese Influenzabili - componente del P2%)

1. Il Progresso del Margine meno Spese Influenzabili viene misurato trimestralmente calcolando la variazione in euro costanti del Margine meno Spese Influenzabili.

2. Il Margine meno Spese Influenzabili è il Margine Netto del Conto Economico dal quale vengono dedotte le spese influenzabili di cui alla scheda tecnica n° 2.

3. Il Conto Economico esprime il risultato del lavoro di tutto il punto vendita. E' mensile e cumulato progressivamente ogni mese. Viene effettuata una regolarizzazione a conguaglio a fine anno, dopo la chiusura delle operazioni d'inventario fisico e contabile, per mezzo di un Conto Economico denominato "Cumulo 13".

4. Il progresso del Margine meno Spese Influenzabili viene dunque calcolato come segue:

MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI DEL TRIMESTRE DI PREMIO
meno
MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI DELLO STESSO TRIMESTRE
DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE, IN EURO COSTANTI

= PROGRESSO DEL MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI DEL TRIMESTRE DI PREMIO

NOTA BENE: Per il calcolo a euro costanti vedi scheda tecnica n° 7.

5. Per ogni trimestre di premio, tenuto conto dei conguagli intervenuti fra il conto progressivo su 12 mesi e il Cumulo 13, il Margine meno Spese dell'anno precedente sarà ricalcolato per consentire dei paragoni il più possibile corretti.

6. Il Progresso di Margine meno Spese Influenzabili così definito, viene rapportato alle Spese del Personale (scheda tecnica n° 2); il 20% di tale rapporto rappresenta P2%:

$$P2 = 20\% \times \frac{\text{Prog. M - S I (trim. – trim. a-1)}}{\text{Spese del personale (trim.)}}$$

N.B.: Un accantonamento pari allo 0,3 % della cifra d'affari viene effettuato ogni trimestre al fine di compensare eventuali risultati negativi post-inventario non previsti negli accantonamenti del Conto Economico. Tale posta sarà conguagliata al momento del calcolo della regolarizzazione annuale.

SCHEDA TECNICA N° 4

DETERMINAZIONE DEL RISULTATO DI PROSPERITA'
Punti vendita non in apertura
(componente del P3%)

L'attività di ogni punto vendita è misurata sulla base di un Conto Economico annuale che determina il Risultato Operativo.

Questo risultato è un risultato economico che tiene conto dei ricavi del punto vendita, diminuiti dei costi legati all'operatività quotidiana (Spese Influenzabili – es. costo del personale, manutenzione ordinaria, pulizie, ….), e delle spese non direttamente legate alla gestione (Spese Non Influenzabili – es. ammortamenti immobile, affitto immobile, costi Servizi Interni, …..).

Il Risultato di Prosperità viene misurato partendo dal Margine meno Spese Influenzabili dell'anno precedente, al quale viene sottratta una quota fissa calcolata in percentuale sulla Cifra d'Affari dell'anno, che rappresenta il parametro comune per la determinazione delle Spese non Influenzabili.
Questo meccanismo permette una perequazione fra punti vendita rispetto alla diversa "storia" di ognuno, e consente di evitare penalizzazioni o agevolazioni legate al diverso costo del terreno, dell'immobile o alla traduzione di un costo di affitto in parametri di investimento interni all'azienda.

Tale parametro, rappresentante a forfait le Spese non Influenzabili dei punti vendita viene stabilito nel

15 % della Cifra d'Affari del punto vendita per la Divisione Leroy Merlin
e
18 % della Cifra d'Affari del punto vendita per la Divisione Bricocenter

L'azienda si riserva di proporre la revisione della misura di tale parametro in un apposito confronto; tale revisione sarà analizzata nel momento in cui lo scenario di sviluppo e nuove aperture, nonché il consolidamento dei punti vendita già aperti ne renderanno necessario un aggiornamento.

A partire da questo presupposto, il Risultato di Prosperità, valido per tutto l'esercizio di premio è:

RISULTATO DI PROSPERITA' LEROY MERLIN = $(\text{Margine} - \text{Spese Influenzabili})_{\text{anno-1}} - 15\%\ \text{Cifra d'Affari}_{\text{anno-1}}$

RISULTATO DI PROSPERITA' BRICOCENTER= $(\text{Margine} - \text{Spese Influenzabili})_{\text{anno-1}} - 18\%\ \text{Cifra d'Affari}_{\text{anno-1}}$

Il 10% del Risultato di Prosperità, rapportato alle Spese di Personale dell'anno – 1, dà luogo al P3%:

$$P3\% = 10\ \% \frac{\text{Risultato di Prosperità (anno –1)}}{\text{Spese del Personale (anno –1)}}$$

SCHEDA TECNICA N° 5

PREMIO 13a E 14a MENSILITA'

Sulla base della presenza, nel corso dell'anno n-1 della 13a e 14a mensilità supplementare, nonchè dei diritti e criteri di maturazione del Premio di Progresso di ciascun beneficiario (cfr. artt. 2-14 e relative schede tecniche), nell'anno n si procede al calcolo e liquidazione (marzo) della eventuale quota di Premio di Progresso legata alle citate mensilità supplementari.

RETRIBUZIONI DI RIFERIMENTO

RATEO 13a = retribuzione nominale dicembre anno n-1 / 12
RATEO 14a = retribuzione nominale giugno anno n-1 / 12

MODALITA' DI CALCOLO

Il valore complessivo del Premio di Progresso 13a e 14a mensilità sarà calcolato moltiplicando la quota teorica di 13a e 14a dei diversi trimestri (ratei) per il tasso di riferimento del trimestre, tenendo conto della percentuale di presenza e di lavoro part-time (stessi criteri art. 15). In dettaglio.

€ Premio 13a / 14a = (3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 1 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 2 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 3 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 4 x percentuale di presenza

La formula di calcolo terrà ovviamente conto, come già ricordato sopra, anche del momento in cui il collaboratore diventa BENEFICIARIO.
Nel seguito alcuni esempi esplicativi.

Esempio 1
Collaboratore assunto il 20 agosto 2001 -> beneficiario dal 1° marzo 2002

Premio 13a/14a anno 2001, liquidato a marzo 2002 = nessuno *(in quanto non beneficiario di Premio nel 2001)*

Premio 13a/14a anno 2002, liquidato a marzo 2003 =
(1rateo 13a + 1 rateo 14a) x P % trim.1 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 2 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 3 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 4 x percentuale di presenza
Retribuzioni nominali di riferimento per il calcolo dei ratei: giugno e dicembre 2002

Esempio 2
Collaboratore assunto L' 8 ottobre 2001 -> beneficiario dal 1° maggio 2002

Premio 13a/14a anno 2002, liquidato a marzo 2003 =
(2 ratei 13a + 2 ratei 14a) x P % trim. 2 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 3 x percentuale di presenza +
(3 ratei 13a + 3 ratei 14a) x P % trim. 4 x percentuale di presenza
Retribuzioni nominali di riferimento per il calcolo dei ratei: giugno e dicembre 2002

SCHEDA TECNICA N° 6

REGOLARIZZAZIONE ANNUALE DEL MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI

Durante il corso dell'anno, alcune voci del Conto Economico sono oggetto di accantonamenti; è il caso, per esempio, degli sconti di fine anno e delle differenze inventariali sconosciute, nonché di tutte le voci evidenziate nel conto economico illustrato alla fine di questa scheda; tali voci non possono essere calcolate definitivamente se non dopo le operazioni di inventario fisico e contabile a fine esercizio.

Per questo motivo, a seguito delle compensazioni e conguagli contabili, si procederà al calcolo di un premio distinto, frutto dell'eventuale differenza di progresso calcolato sul "cumulo 12 mesi" rispetto al "cumulo 13 mesi", originato dalle voci di conto economico che durante l'anno funzionano per accantonamento e che viene erogato in qualità di **" Regolarizzazione Annuale del Margine meno Spese Influenzabili"** dopo le verifiche contabili di fine esercizio.

Legenda:

- **Cumulo 12 mesi:** progressivo dei Conti Economici gennaio – dicembre
- **Cumulo 13 mesi:** progressivo dei Conti Economici gennaio – dicembre corretto tenendo conto del risultato effettivo delle poste presunte e accantonate durante l'anno, verificate alla luce delle operazioni fisiche e contabili di chiusura dell'esercizio.

Per il calcolo del premio conseguente alla regolarizzazione annuale del margine meno spese influenzabili, occorrerà poi applicare al valore ottenuto la stessa regola del P2%, moltiplicandolo quindi per 0,2 e rapportandolo alle spese del personale dell'anno:

REGOLARIZZAZIONE ANNUALE DEL MARGINE MENO SPESE INFLUENZABILI

=

Margine meno Spese Influenzabili "cumulo 13" - Margine meno Spese Influenzabili "cumulo 12"

20 % ———————————————————————————

Spese del Personale

Il tasso così ottenuto verrà applicato alla somma delle retribuzioni utili per il calcolo dei premi trimestrali e alla somma delle retribuzioni utili per il calcolo del premio 13a e 14a (*) e secondo i criteri contenuti negli articoli dei capitoli 3 e 4, rammentando che la somma dei tassi trimestrali e della regolarizzazione non può superare il 25% PER LA Divisione Leroy Merlin e il 20% per la divisione Bricocenter.
Nel caso in cui il tasso di regolarizzazione risulti negativo, la stessa sarà pari a zero

segue

CONTINUA / 1 - SCHEDA TECNICA N° 6

(*) Esempio: *se sono beneficiario del Premio da ottobre 2001, il tasso della regolarizzazione sarà applicato sulle retribuzioni nominali di ottobre, novembre e dicembre 2001 nonché ai ratei di 13a e 14a definiti alla scheda tecnica n° 5, con liquidazione ad aprile 2002..*
Se divento beneficiario a gennaio 2002, non ho diritto a nessuna regolarizzazione 2001.

Esempio di regolarizzazione annuale (euro):

	Margine - Spese Cumulo 13	Margine - Spese Cumulo 12	Spese del personale Cumulo 13
Esempio 1	1286000	1225000	1900000

RA M - SI = $\frac{20\% (1286000-1225000)}{1900000}$ = 0,64%

Esempio 2	1188000	1225000	1900000

RA M - SI = $\frac{20\% (1188000-1225000)}{1900000}$ = -0,39%

--> 0,00%

segue

CONTINUA / 2 - SCHEDA TECNICA N° 6

Esempio di regolarizzazione annuale (euro)con surplus di P% derivante dall'ultimo trimestre:

Surplus P% = 4% Spese personale trim. prec. = 500.000

Tale surplus in percentuale deve essere ricondotto in valore assoluto moltiplicandolo per le spese del personale del trimestre di riferimento:

Surplus in euro = 500.000 x 4% = 20.000

Tale importo viene quindi inserito nel calcolo della regolarizzazione:

$$\frac{\text{(Margine - Spese cumulo 13) - (Margine - Spese cumulo 12) + surplus in euro}}{\text{Spese del Personale cumulo 13}}$$

	Margine - Spese Cumulo 13	Margine - Spese Cumulo 12	Spese del personale Cumulo 13
Esempio:	1.300.000	1.200.000	2.000.000

$$\text{RA M - SI} = \frac{20\% (1.300.000 - 1.200.000) + 20.000}{2.000.000} = 1{,}2\%$$

Se invece di un surplus avessimo avuto un DEFICIT da recuperare dall'ultimo trimestre, il ragionamento sarebbe lo stesso con il segno meno, e un risultato finale di regolarizzazione pari allo 0,8%.
Senza surplus o deficit la regolarizzazione sarebbe stata pari all' 1%.

Nuovi punti vendita

Si applicano gli stessi principi, sulla base del periodo che ha dato luogo al Premio di Progresso.

Servizi Interni di Divisione / Regioni Leroy Merlin / Zone Bricocenter

Il tasso del premio di regolarizzazione si calcola con le stesse regole di calcolo definite per i premi trimestrali

Segue

CONTINUA / 3 - SCHEDA TECNICA N° 6 - Leroy Merlin

NOTA DI CHIARIMENTO
VOCI DEL CONTO ECONOMICO LEROY MERLIN COINVOLTE NELLA REGOLARIZZAZIONE ANNUALE

Sconti fornitori Spese su acquisti Premi Fine Anno Variaz. Riporto di margine BA pubblicit. & Spese di credito Sva e Va Svalutazione rimanenze inventario Differenze Inventariali
Risultato finanziario dello stock Ricavi servizi clienti Costi servizi clienti Spese del personale Spese per trasferte Costo formazioni Pubblicità Manutenzione edificio Spese di funzionamento Spese per materiale Spese di gestione Informatica e casse Canoni tecnici influenzabili

segue

NOTA DI CHIARIMENTO
VOCI DEL CONTO ECONOMICO BRICOCENTER COINVOLTE NELLA REGOLARIZZAZIONE ANNUALE

Sva / Va / Bonifici e sconti
Avarie e rotture interne
Svalutazione rimanenze inventario
Differenze Inventariali
Premi Fine Anno
Ricavi Acquisti
Ricavi Marketing
Costi Logistici

Personale
Manodopera esterna
Pubblicità
Manutenzione
Utenze
Altre Spese (funzionamento, materiale, gestione)
Risultato su stock
Canoni tecnici influenzabili

SCHEDA TECNICA N° 7

PUNTI VENDITA IN APERTURA

Un nuovo punto vendita non può beneficiare del Premio trimestrale così come definito nelle schede tecniche precedenti, poiché

- i calcoli di P1% e P2% non possono che essere effettuati che a partire dal momento in cui i diversi trimestri sono comparabili da un anno all'altro;
- allo stesso modo, occorre un anno solare pieno di attività per il calcolo di P3%, vale a dire dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Ricordiamo che (art. 8):

"Un punto vendita viene definito "IN APERTURA" sino al compimento del 15° (quindicesimo) mese COMPLETO di attività".

N. B.: per beneficiare del calcolo di premio, un negozio deve avere **almeno tre mesi completi di attività**. Verificatasi questa condizione, partirà il meccanismo di premio. Secondo la data di apertura del punto vendita, tale calcolo sarà basato su 1,2 o 3 mesi del trimestre di premio, e rapportato quindi alla retribuzione nominale (art. 15) liquidata nel periodo preso in considerazione.

Esempi: ***Apertura il 10 novembre:***
A fine febbraio scattano i tre mesi completi di attività.
Il primo premio sarà calcolato sul mese di marzo (1° trim.), e sarà liquidato proporzionalmente alle retribuzioni di marzo.

Apertura il 20 gennaio:
A fine aprile scattano i tre mesi completi di attività.
Il premio sarà calcolato sui mesi di maggio e giugno (2° trim.) e rapportato alle retribuzioni di questi mesi.

Apertura il 20 giugno:
A fine settembre scattano i tre mesi completi di attività.
Il premio sarà calcolato sull'intero trimestre ottobre, novembre e dicembre (4° trim.).

FORMULA DI CALCOLO NEGOZI IN APERTURA DIVISIONE LEROY MERLIN

$$P\% = 50\% \times \frac{\text{Margine – Spese Influenzabili}}{\text{Cifra d'Affari}}$$

segue

CONTINUA / 1 - SCHEDA TECNICA N° 7

FORMULA DI CALCOLO NEGOZI IN APERTURA DIVISIONE BRICOCENTER

$$P\% = 20\ \% \ \frac{\text{Margine – Spese Influenzabili}}{\text{Cifra d'Affari}}$$

La Regolarizzazione Annuale Margine meno Spese Influenzabili sarà calcolata pro-rata dalla data di partenza del premio.

BENEFICIARI

Dal momento di partenza del meccanismo di premio, i beneficiari sono quelli definiti nell'articolo 33, tenendo presente che i collaboratori assunti specificamente per il nuovo punto vendita in apertura attenderanno il mese di attività dopo i primi tre completi per entrare nel meccanismo di premio, mentre i collaboratori già presenti in azienda e trasferiti nella nuova sede in apertura beneficeranno, per tutto il periodo transitorio fino alla partenza della formula "negozi in apertura", del meccanismo di premio e, quindi dei parametri, applicati per i Servizi Interni di Divisione Leroy Merlin.

APPLICAZIONE DELLA FORMULA STANDARD

Il calcolo con la formula standard decorre dal mese successivo a quello in cui viene concluso un ciclo di 12 mesi di premio calcolato secondo la "formula di apertura".
In ogni caso si tratterà di una formula standard "adattata", poiché P3% sarà calcolato per un certo periodo non su 12 mesi dal 1/1 al 31/12, bensì a scorrimento, sino al compimento del primo anno solare completo.

$$\text{P3\% "adattato"} = 10\ \% \ \frac{\text{Risultato di Prosperità 12 mesi precedenti}}{\text{Spese del Personale 12 mesi precedenti}}$$

Dove,
per la Divisione Leroy Merlin

Risultato di Prosperità 12 mesi prec. = (Margine – Spese Influenzabili) $_{12\ \text{mesi prec.}}$ – 15% Cifra d'Affari $_{12\ \text{mesi prec.}}$

per la Divisione Bricocenter

Risultato di Prosperità 12 mesi prec. = (Margine – Spese Influenzabili) $_{12\ \text{mesi prec.}}$ – 18% Cifra d'Affari $_{12\ \text{mesi prec.}}$

Esempio: ***Apertura il 20 aprile:***

Formula APERTURA per ago-sett, ott-nov-dic, genn-febb-mar $_{n+1}$, apr-mag-giu $_{n+1}$, lug $_{n+1}$,
Formula STANDARD con P3% "adattato" da ago-sett $_{n+1}$,
Formula STANDARD da genn $_{n+2}$

SCHEDA TECNICA N° 8

METODO DI CALCOLO IN EURO COSTANTI

I calcoli in euro costanti per la determinazione del progresso di cifra d'affari e del progresso di gestione sono effettuati in base agli indici dei prezzi al consumo diffusi dell'ISTAT (Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività senza tabacchi, NIC, base 100 1995).

Trimestre di premio	**Mese di calcolo**	**Indice usato**
Gennaio - Febbraio – Marzo	Aprile	Febbraio
Aprile - Maggio - Giugno	Luglio	Maggio
Luglio - Agosto - Settembre	Ottobre	Agosto
Ottobre - Novembre - Dicembre	Gennaio	Novembre

Esempi:

1- Per calcolare il progresso del fatturato

Fatturato (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1999 = 3.000.000 di euro
Fatturato (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1998 = 2.750.000 di euro

Indice Febbraio 1998 = 114,3
Indice Febbraio 1999 = 117,1

Fatturato in euro costanti (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1998
= 2.750.000 X (117,1/ 114,3) = 2.817.367

P 1 = 30% (3.000.000/ 2.817.367-1) = 1,94%

2- Per calcolare il progresso del "margine - spese"

Margine - Spese del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1999 = 200.000 euro
Margine - Spese del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1998 = 100.000 euro
Spese del personale del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 1999 = 470.000 euro

In euro costanti, il "margine - spese" 1998 sarebbe di 100.000 X (117,1/ 114,3) = 102.450 euro

P 2 = 20% (200.000 – 102.450) / 470.000 = 4,15%

SERVIZI COMUNI SIB E PASSAGGI DA UNA DIVISIONE ALL'ALTRA

Art. 36 - SERVIZI COMUNI - DEFINIZIONE

Le persone dei Servizi Comuni sono quelle appartenenti alle strutture organizzative dipendenti dall'Amministratore Delegato della SIB SpA.

Art. - 37- SERVIZI COMUNI - APPLICAZIONE DEI MECCANISMI RETRIBUTIVI E DI PREMIO

Ai dipendenti dei Servizi Comuni si applicheranno tutte le norme del presente contratto (parte normativa). Per quanto riguarda la parte economica, valgono le seguenti regole:

- beneficeranno di un Premio di Progresso calcolato sulla base del 50% dei due Premi divisionali, con le stesse norme di diritto al premio ed erogazione, identiche per le due divisioni;

- beneficeranno inoltre del Premio Margine Netto calcolato per Leroy Merlin;

- in caso di trasferimento da Bricocenter a Servizi Comuni SIB il premio aziendale Bricocenter sarà mantenuto ad personam, inserito nel superminimo non assorbibile, e comporterà l'esclusione dal beneficio del Premio Margine Netto previsto per Leroy Merlin.

Art. 38 - TRASFERIMENTO DI PERSONALE TRA LE DUE DIVISIONI

- In caso di trasferimento da Bricocenter a Leroy Merlin, il premio aziendale verrà mantenuto ad personam, inserito nel superminimo non assorbibile, e comporterà l'esclusione dal beneficio del Premio Margine Netto previsto per Leroy Merlin; il Premio di Progresso sarà quello di Leroy Merlin a decorrere dal trimestre successivo a quello del trasferimento.

- In caso di trasferimento da Leroy Merlin a Bricocenter, il premio aziendale Bricocenter verrà conseguito con i tempi previsti dal presente accordo, tenuto conto dell'anzianità aziendale maturata; il Premio di Progresso sarà quello di Bricocenter a decorrere dal trimestre successivo a quello del trasferimento.

ART. 39 - DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto previsto in relazione agli specifici istituti contrattuali, il presente accordo entra in vigore dalla data del 1° gennaio 2003 e scadrà in data 31 dicembre 2005. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato da una delle parti, tramite lettera raccomandata a.r., almeno tre mesi prima della data di scadenza.

Entro la scadenza del presente accordo le parti avvieranno un confronto sulle tematiche inerenti alla classificazione dei profili e figure professionali.

NOTA 1: le norme contenute negli articoli 7, 8, 9 e 15 avranno decorrenza dal 1° aprile 2003 per consentire l'adeguamento dei sistemi informativi legati alla rilevazione delle presenze ed elaborazione delle paghe.

NOTA 2: il contenuto del presente accordo annulla il "Documento aziendale per il Premio di Progresso Leroy Merlin" registrato a Milano in data 13.12.2000 e depositato come atto pubblico.