IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELLE SOCIETA'

Bricocenter Italia S.r.l.
Leroy Merlin Italia S.r.l.
Società Italiana Bricolage S.p.A.

Il giorno 10 gennaio 2013 in Bologna

tra

Bricocenter Italia S.r.l.

Leroy Merlin Italia S.r.l.

Società Italiana Bricolage S.p.A.

rappresentate da

Fabrizio Leopardi, Cristian Marinelli, Virginia Losito, Giovanna Laura Damiani, Laura Arioli, Marina Bassi

e

la **FILCAMS-CGIL**, rappresentata dal Segretario Nazionale Elisa Camellini

la **FISASCAT-CISL**, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Dell'Orefice

la **UILTUCS-UIL**, rappresentata dal Segretario Nazionale Marco Marroni

assistiti dalle RSA/RSU dei punti di vendita, dal coordinamento nazionale e dalle strutture territoriali, si è stipulata la presente ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti delle suddette Società.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle parti stipulanti.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1 - VALIDITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo è costituito da tre Capitoli (1. *Ambito di Applicazione*, 2. *Condizioni Normative*, 3. *Società Italiana Bricolage e passaggi tra le società firmatarie dell'accordo*) che trovano applicazione nelle seguenti società:
- Società Italiana Bricolage S.p.A. (di seguito anche "**SIB**");
- Bricocenter Italia S.r.l. (di seguito anche "**BCI**"), nonché nei punti vendita presenti e futuri gestiti da BCI
- Leroy Merlin Italia S.r.l. (di seguito anche "**LMI**"), nonché nei punti vendita presenti e futuri gestiti da LMI

con le modalità e le tempistiche indicate nel presente accordo.

Il presente accordo contiene inoltre due parti (Parte A. *Condizioni normative ed economiche Bricocenter Italia S.r.l,*. Parte B. *Condizioni normative ed economiche Leroy Merlin Italia S.r.l.*) che sono proprie ed esclusive di BCI o LMI.

Le definizioni di format di punto vendita proprio delle Società BCI e LMI sono le seguenti:

> Bricocenter: negozi di Prossimità, diretti ed in franchising, di piccola e media superficie (da 1.000 a 3.000 mq) presenti in piccole città di provincia o nei quartieri centrali di grandi città, con gamme di prodotti orientati al fai da te, alla manutenzione e miglioramento della casa, del terrazzo e del giardino, con un equilibrio tra libero servizio e assistenza al cliente volta alla proposizione di soluzioni facili e veloci e di servizi di prossimità.
>
> Leroy Merlin: negozi di grande superficie (mediamente 8.000 mq) con un'offerta multi-specialistica molto ampia e profonda di prodotti di progetto, in grado di soddisfare bisogni inerenti alla ristrutturazione, ammodernamento ed abbellimento della casa e del giardino, con una forte componente di vendita assistita e di servizi complementari, volta a rispondere a bisogni professionistici su mondi tecnici ed ai bisogni di progettazione degli ambienti abitativi.

Nel caso di società di nuova costituzione, che siano controllate da SIB S.p.A., che esercitino le stesse attività commerciali e con i medesimi format di BCI e LMI, 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 da SIB S.p.A. e che esercitino le stesse attività commerciali e con i medesimi format di BCI e LMI, 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 direttamente amministrate e controllate in misura maggioritaria (superiore al 50%) da SIB S.p.A..

Le parti, con il presente accordo e per tutta la vigenza dello stesso, concordano espressamente che gli istituti di seguito indicati sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed

efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Pertanto, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici in materia di tassazione agevolata e di decontribuzione previsti dalle disposizioni in materia così come di volta in volta vigenti: lavoro straordinario, lavoro supplementare, lavoro notturno, lavoro domenicale, lavoro festivo, premio di progresso, qualità ed efficienza, innovazione e competitività, compensi per clausole elastiche e flessibili.

Le parti convengono che, con riferimento alle Società Leroy Merlin Italia S.r.l., Bricocenter Italia S.r.l. e Società Italiana Bricolage S.p.A., il presente Contratto Integrativo Aziendale sostituisce integralmente ed assorbe ad ogni effetto quanto previsto dal previgente Contratto Integrativo Aziendale "SIB" del 12 maggio 2009 e ratificato il 1 marzo 2010.

ART. 2 - DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto eventualmente previsto in relazione a specifici istituti contrattuali, il presente accordo entra in vigore dal 1 gennaio 2013 e scadrà in data 31 dicembre 2014. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato da una delle parti, tramite lettera raccomandata a.r. e/o tramite fax e/o tramite posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della data di scadenza.

Le norme contenute negli articoli inerenti al Premio di Progresso BCI e LMI avranno decorrenza dal 1 gennaio 2013.

2. CONDIZIONI NORMATIVE

RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono di mantenere un sistema di relazioni sindacali basato su diritti di informazione e confronto articolato su due livelli (società 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;
- struttura degli assetti societari;
- 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. Visto il carattere sperimentale delle formule di salario variabile istituite nel presente CIA si istituisce una commissione congiunta composta dai Rappresentanti dell'Azienda, dalle Strutture Nazionali di Filcams, Fisascat e Uiltucs e da 1 delegato per organizzazione sindacale per ognuna delle due aziende, Bricocenter e Leroy Merlin. Detta commissione si riunirà semestralmente a partire dal mese di settembre 2013.

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 (anche formalizzate e con durata definita), con le RSA/RSU, con l'assistenza territoriale di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, sulle seguenti tematiche:

- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di apprendistato, stages, tirocini formativi ed altre eventuali tipologie di rapporto di lavoro;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità;
- appalti e terziarizzazioni;
- monitoraggio del riposo giornaliero;
- 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.

Comité d'Information et de Dialogue International (C.I.D.I.)

Verificato che BCI e LMI, in qualità di Business Unit del Groupe Adeo, sono coinvolte nell'attualmente vigente organismo denominato C.I.D.I., avente come finalità il dialogo con le parti sociali a livello internazionale, le Direzioni di BCI e di LMI si impegnano a rispettare le disposizioni definite in sede di regolamentazione del C.I.D.I. nonché le successive modificazioni.

Art. 4 - DIRITTI SINDACALI

Assemblee sindacali

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Assemblea, di cui si conferma integralmente il contenuto, e di quanto già previsto in proposito per BCI da precedenti contratti integrativi aziendali, il limite massimo di dodici ore annue di assemblea previsto dal CCNL viene elevato a quindici ore annue.

Lo svolgimento delle ore di assemblea, dovrà avvenire nel rigoroso rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Assemblea e della prassi vigente, ovverosia 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 vigente CCNL.

Permessi sindacali

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Permessi Sindacali, di cui si conferma integralmente il contenuto, e di quanto già previsto in proposito per BCI da precedenti contratti integrativi aziendali e accordi connessi, i permessi retribuiti previsti per i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300, alle lettere b) e c) dell'art. 22 e all'art. 23 del vigente CCNL e 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. 23 del vigente CCNL;
- a 14 ore complessive mensili nelle unità di cui alle lettere b) e c) dell' art. 23 del vigente CCNL.

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

Art. 5 - 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.

Le stesse parti convengono e s'impegnano ad esaurire il confronto entro 30 giorni di calendario dal primo incontro avente per oggetto una delle materie sopra indicate. Trascorso infruttuosamente tale termine, le parti convengono sulla possibilità di agire liberamente nel rispetto dei reciproci ruoli.

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.

Le parti concordano di estendere a 12 mesi il periodo previsto dall'art. 4, comma 3 del Dl.Lgs. 66/2003, ai soli fini dell'obbligo di comunicazione agli enti competenti.

RAPPORTI ESTERNI

Art. 6 - 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. 7 - MERCHANDISING

LMI o BCI 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. 81/2008.

Art. 8 - APPALTI

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Appalti LMI o BCI o SIB 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, nonché che diano applicazione a contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative.
- 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. 9 - MALATTIA E RICOVERO OSPEDALIERO

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Malattia, 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, 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 la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera del ricovero ospedaliero sia corrisposta dall'INPS in misura ridotta, LMI o BCI o 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).

Art. 10 - INFORTUNIO SUL LAVORO

LMI o BCI o SIB 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.

LMI o BCI o SIB inoltre estenderà la convenzione ex art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965 ed anticiperà l'indennità a carico dell'INAIL, fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno da parte del dipendente per il conguaglio.

Per gli apprendisti le misure previste dal vigente CCNL, sono portate al 100%.

Art. 11 - 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. 12 - PERMESSO NASCITA FIGLIO

In occasione della nascita e/o dell'adozione di un figlio, il lavoratore padre ha diritto a tre giorni di permesso retribuito da utilizzarsi entro e non oltre quindici giorni dall'ingresso in casa. Tale permesso verrà riconosciuto al genitore che non usufruisce del congedo parentale. Il certificato di nascita dovrà essere presentato al datore di lavoro il primo giorno di rientro in servizio.

Art. 13 – PERMESSI PER ASSISTENZA BAMBINO

Fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Permessi per assistenza al bambino, le parti convengono che in caso di assenza dal lavoro per malattia del bambino entro l'ottavo anno di vita, nonché in caso di ricovero ospedaliero dei figli naturali o adottivi, di età inferiore a 14 anni, il genitore, per la

copertura economica dell'assenza, possa attingere dal monte ore di permessi retribuiti già maturati al momento della richiesta, con un tetto annuo massimo di ore fruibili di 40 ore

Art. 14 – PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Le parti convengono che ai lavoratori affetti da una delle patologie previste dall'art. 2. comma 1, lett. D del Decreto Ministeriale 278/2000 venga riconosciuta la possibilità di usufruire ogni anno di 6 ore di permesso retribuito per l'espletamento di visite mediche. Tali permessi non sono cumulabili nel corso degli anni e non danno diritto ad alcun compenso sostitutivo se non utilizzati. Per i lavoratori a tempo parziale vale quanto previsto dal vigente CCNL.

La richiesta del permesso retribuito sopra indicato va comunicata all'azienda di norma 15 giorni prima della sua fruizione. Effettuata la visita, il lavoratore produrrà dichiarazione medica attestante l'avvenimento della stessa.

Art. 15 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

In presenza di gravi e comprovati motivi (motivi di salute dei figli, del coniuge o del convivente e di altri famigliari conviventi, viaggi all'estero ai fini di adozione) potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore ad un mese e non superiore a sei mesi.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione , di tutti gli istituti contrattuali di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Tale aspettativa non si applica nei casi in cui ricorre l'applicazione delle norme di legge in materia.

Art. 16 - PART TIME TEMPORANEO POST MATERNITA' E PER CURA GENITORI NON AUTOSUFFICIENTI

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, nonché per consentire la cura di genitori anziani riconosciuti non autosufficienti, LMI o BCI accoglierà, nell'ambito del 5% della forza occupata nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ed 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 un solo dipendente nel corso dell'anno. Nelle unità produttive che occupano più di 50 dipendenti potrà usufruire della trasformazione a tempo parziale non più di una persona per settore.
- Nel caso di richiesta part time per cura di genitori riconosciuti non autosufficienti, anche in via temporanea, la durata massima della trasformazione a tempo parziale sarà di un anno solare. L'Azienda potrà richiedere documentazione attestante la non autosufficienza.

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.

Tale aspettativa non si applica nei casi in cui ricorre l'applicazione delle norme di legge in materia.

Art. 17 - SCONTI AI DIPENDENTI

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato o di inserimento 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.

LMI o BCI 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.

NOTA A MARGINE

Al fine di formulare nuove proposte in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché dell'individuazione di possibili buone prassi, le Parti convengono di attivare un gruppo di studio e di lavoro paritetico entro la decorrenza del presente accordo.

ORARI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 18 – PROGRAMMAZIONE ORARIO

Le tabelle relative all'orario di lavoro verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro, in modo tale da garantire la visualizzazione dei turni per almeno:

- le due settimane successive in BCI
- le quattro settimane successive in LMI.

Eventuali variazioni, imputabili ad impreviste diminuzioni dell'organico di negozio e/o ad aventi eccezionali, verranno comunicate ai diretti interessati tempestivamente.

Art. 19 – FESTIVITA' EX ART. 136 CCNL CADENTE NEL GIORNO DI RIPOSO "MOBILE"

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di festività, di cui si riconferma integralmente il contenuto, le parti concordano che nell'ipotesi in cui l'orario di lavoro programmato per il personale a tempo pieno, considerando un arco temporale minimo di un mese, contenga un giorno di riposo che non sia fisso, in caso di coincidenza di tale riposo settimanale "mobile" con una delle festività, si darà luogo alla riprogrammazione del riposo stesso.

Nel caso di impossibilità di riprogrammazione del riposo per esigenze organizzative, al lavoratore in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari ad 1/26 della retribuzione mensile a titolo di festività.

Tale norma non si applica al recupero delle ore lavorate di domenica.

Art. 20 - PAUSE

I lavoratori hanno la possibilità di usufruire di una pausa compresa nell'orario di lavoro ma gestita in maniera tale che sia compatibile con le necessità tecnico-organizzative del reparto/negozio e che parimenti tenga conto dei flussi di clientela. Tale pausa può essere effettuata secondo lo schema seguente:

- 10 minuti al giorno totali di pausa per tutti i lavoratori che abbiano l'orario giornaliero inferiore alle 5 ore
- 20 minuti al giorno totali di pausa per tutti i lavoratori che abbiano l'orario giornaliero superiore alle 5 ore

Le pause sopraindicate sono riferite esclusivamente alla giornata di godimento, non sono cumulabili nel corso della settimana/mese/anno, non danno diritto ad indennità sostitutive e possono essere oggetto di timbratura.

Art. 21 – RIPOSO GIORNALIERO

LMI e BCI si impegnano al rispetto del riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art.17 del DLgs. 66/2003.

Le Parti concordano altresì, ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente in materia di Riposo giornaliero, la possibilità di derogare al limite minimo delle 11 ore in presenza delle seguenti eventualità:

- attività eccezionali destinate all'allestimento in fase di avvio di nuovi negozi o al riallestimento in occasione dei remodelling dei negozi o parte di essi
- in occasione delle attività di inventario
- negozi che eccezionalmente abbiano un intervallo temporale tra il termine delle attività e la ripresa delle medesime inferiore a 11 ore consecutive.

Il recupero delle ore di riposo dovrà comunque avvenire all'interno della settimana. Dovranno in ogni caso essere garantite 9 ore di riposo consecutivo.

Art. 22 – DURATA PRESTAZIONI PART TIME

Al fine di rispondere alle esigenze organizzative ed ai mutati regimi di orario rispondenti alle nuove e mutevoli abitudini nei consumi, le parti convengono la possibilità di assunzioni con orario part time a partire da 16 ore settimanali.
Tali assunzioni riguarderanno:

- studenti
- occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro

Art. 23 – CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

In applicazione di quanto previsto nel vigente CCNL, che resta integralmente valido con le integrazioni contenute nel presente articolo, è possibile apporre clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ed elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, con specifico patto scritto contenuto nei contratti a tempo parziale.

Le parti concordano di elevare l'indennità annuale prevista dal vigente CCNL in relazione alle clausole flessibili a 150 euro lordi annue, indennità erogata in quote mensili di 12,5 euro lordi comprensiva di ogni istituto contrattuale o legale differito e non utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le parti concordano che le ore di lavoro in aumento, pianificate e gestite espressamente a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%+5%, comprensiva di ogni altra maggiorazione e di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il TFR, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 del vigente CCNL. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art.115 del CCNL, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Il collaboratore potrà chiedere la sospensione dell'applicazione delle clausole elastiche e/o flessibili, dando preavviso di una settimana, nei casi in cui sopravvengano gravi e comprovati motivi, unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

a) esigenze di tutela della salute certificate dal Servizio Sanitario Nazionale
b) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie, ossia quelle previste dal D.M. 21/07/2000 n.278, o portatori di handicap così come riconosciuto dalla L. n. 104/1992;
c) in presenza di patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa
d) in presenza di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori
e) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata

f) precedente trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D.Lgs n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
g) accudire figli fino al compimento di 3 anni o convivenza con figli di età non superiore a 13 anni
h) studio e frequenza di corsi scolastici, di corsi universitari e post-universitari, inseriti nel normale ordinamento scolastico e riconosciuti dalla legge.

I collaboratori che sottoscrivono le clausole flessibili e/o elastiche, fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL vigente, possono chiederne la revoca, ossia denunciare il patto sottoscritto. Tale revoca, ossia denuncia del patto, potrà avvenire quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e con un preavviso di almeno un mese.

LMI o BCI può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Decorsi almeno due anni dalla stipulazione del patto, in caso di denuncia dello stesso LMI o BCI concorderà col lavoratore un'articolazione della prestazione lavorativa differente da quella originaria, qualora fossero mutate le condizioni tecnico-organizzative dell'attività.

Art. 24 – LAVORO SUPPLEMENTARE

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 ad oggetto la valutazione delle problematiche connesse al consolidamento delle ore di lavoro supplementare.

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 apprendistato.

Art. 25 – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Per facilitare ed incentivare l'occupazione, fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in materia di avvio di nuove attività, le Parti concordano di elevare il periodo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale da 12 a 24 mesi.

Art. 26 – LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

E' desiderio condiviso dall'Azienda e dalle OOSS che l'organizzazione del lavoro domenicale sia realizzata per andare incontro sia alle esigenze dei clienti che a quelle dei collaboratori.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in materia di lavoro domenicale, le Parti convengono che attraverso una programmazione, al minimo bimestrale, LMI o BCI raccoglierà la disponibilità di ciascun collaboratore al fine di determinare le prestazioni lavorative individuali domenicali e festive dell'anno, in funzione del presidio necessario per ogni singola domenica utile ad offrire un servizio adeguato al cliente. Ciò al fine di organizzare le turnazioni domenicali dei lavoratori secondo un principio di equa rotazione e ripartizione di questo carico di lavoro all'interno di ogni squadra del negozio. Inoltre dovranno essere analogamente equilibrate le presenze dei lavoratori sia in occasione delle domeniche natalizie che delle altre domeniche dell'anno. Tale programmazione annuale verrà monitorata semestralmente.

Qualora le disponibilità fornite dai lavoratori in ordine alle esigenze di copertura dei presidi domenicali necessari fossero insufficienti, le parti si confronteranno per trovare le soluzioni più idonee.

A) Trattamento straordinario 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 tutti i negozi BCI e LMI dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato 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 tutti i negozi BCI e LMI 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 caso con il pagamento del 130% senza ulteriori recuperi. Tale trattamento non si applica ai lavoratori Part Time assunti con una prevalenza di prestazione (maggiore del 50% dell'orario settimanale) sul weekend di cui all'art.22.

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 extranatalizio, festivo o domenicale

Per le domeniche e festività di apertura al pubblico non comprese nel periodo natalizio, fermo restando quanto previsto dall'art. 136 del vigente CCNL, la maggiorazione della retribuzione oraria per le prestazioni lavorative straordinarie dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato e di 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 31a 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. Tale trattamento non si applica ai lavoratori Part Time assunti con una prevalenza di prestazione (maggiore del 50% dell'orario settimanale) sul weekend di cui all'art.22.

LMI o BCI privilegerà il recupero delle ore lavorate in straordinario domenicale col pagamento della sola maggiorazione spettante (50% o 60% o 85%) in funzione dello scaglione all'interno del quale ricade ogni relativa domenica, al fine di favorire l'equilibrio economico e gestionale. In ogni caso il recupero andrà effettuato nelle 2 settimane successive alla domenica lavorata; in caso di mancato recupero si darà luogo al pagamento di quanto previsto dal vigente CIA. I dipendenti potranno richiedere all'azienda di optare per il pagamento integrale della prestazione lavorativa straordinaria; in questo caso l'azienda si riserva di poter accordare o meno tale richiesta in base alla sua compatibilità economica/organizzativa/gestionale.

Parte A)
CONDIZIONI NORMATIVE ED ECONOMICHE
BRICOCENTER ITALIA S.r.l.

Art. A1 - PREMIO AZIENDALE BRICOCENTER ITALIA S.r.l.

In considerazione dell'attuale grave situazione di difficoltà economica dell'Azienda, il riconoscimento della voce retributiva denominata "premio aziendale" inerente esclusivamente a BCI, come da accordo S.I.B. S.p.A. del 7/98, viene congelato e non sarà più né maturato né erogato ai lavoratori assunti a partire dal 1 gennaio 2013.

Tale voce retributiva sarà conservata in cifra ad personam ai soli lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato che abbiano maturato tale elemento retributivo al 100% alla data del 31.12.2012 e confluirà nella voce retributiva "ex premio aziendale ad personam".

I lavoratori che risultino in forza alla data del 31.12.2012 con contratto a tempo indeterminato e che non abbiano ancora maturato tale elemento retributivo, totalmente o in parte, matureranno il premio aziendale dopo 36 mesi dalla data di assunzione in misura del 20% e dopo 48 mesi dalla data di assunzione in misura del 100%.

I lavoratori dei seguenti negozi: Asti, Avellino, Catania Ognina, Cuneo, Firenze, Frosinone, L'Aquila, Lecce Cavallino, Lecce Surbo, Legnago, Marcianise, Milano Corsica, Milazzo, Olgiate, Perugia, Ragusa, Rivoli, Roma Bufalotta, Roma Prati Fiscali, Roma Prenestina, Savona, Siracusa, Torino Cigna, Vicenza (come da prospetto A allegato dei punti vendita operativi al 31.12.2012), che risultino in forza alla data del 31.12.2012 con contratto a tempo indeterminato e che non abbiano ancora maturato tale elemento retributivo, totalmente o in parte, matureranno progressivamente il premio aziendale secondo la seguente modalità:

a. assunti a tempo indeterminato entro il 31.12.2006: 20% a gennaio 2013, 100% a gennaio 2014
b. assunti a tempo indeterminato tra il 01.01.2007 ed il 31.12.2008: 30% a gennaio 2014, 70% a gennaio 2015 , 100% a gennaio 2016
c. assunti a tempo indeterminato tra il 01.01.2009 ed il 31.12.2009: 30% a gennaio 2015, 70% a gennaio 2016 , 100% a gennaio 2017
d. assunti a tempo indeterminato tra il 01.01.2010 ed il 31.12.2010: 30% a gennaio 2016, 70% a gennaio 2017 , 100% a gennaio 2018
e. assunti a tempo indeterminato tra il 01.01.2011 ed il 31.12.2011: 30% a gennaio 2017, 70% a gennaio 2018, 100% a gennaio 2019
f. assunti a tempo indeterminato tra il 01.01.2012 ed il 31.12.2012: 30% a gennaio 2018, 70% a gennaio 2019, 100% a gennaio 2020.

Per il negozio di Brembate verrà comunque applicato l'accordo del 27/11/2009 per i soli lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2012.

Art. A2 – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO IN RAPPORTO AL MAGGIORE UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

Si riconferma il trattamento denominato "Riduzione dell'Orario di Lavoro in Rapporto al Maggiore Utilizzo degli Impianti", inerente a BCI ex contrattazione LR, solo ed esclusivamente nei negozi in cui tale trattamento è ad oggi attivo al personale in forza al 31.12.2012.

Art. A3 – TRATTAMENTI ECONOMICI EX CONTRATTAZIONE LR

Si conferma la soppressione, come da AIA 12 maggio 2009 ratificato 1 marzo 2010, dei trattamenti relativi al 4° livello super, al 4° livello extra, all'indennità di funzione per i responsabili di unità di vendita, di acquisto, di deposito e per tutti i Quadri aziendali, derivanti dalla precedente contrattazione integrativa aziendale LR per la sola BCI. Tali trattamenti vengono mantenuti per i lavoratori che li avessero già consolidati in busta paga entro la data della firma dell'AIA BCI previgente, e saranno assorbibili solo in caso di passaggio al livello di inquadramento contrattuale superiore.

PREMIO DI PROGRESSO
BRICOCENTER ITALIA S.r.l.

PREMESSA

Nell'ambito dello sviluppo e rafforzamento delle proprie politiche sociali, delle politiche di miglioramento continuo della qualità del servizio al cliente, del coinvolgimento e responsabilizzazione di tutti i dipendenti Bricocenter Italia S.r.l. 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 della progressione dei risultati aziendali
⇒ rinforzare 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.

QUADRO GIURIDICO

Art. A4 - 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 da Bricocenter Italia S.r.l..
B) Tutti i nuovi punti vendita aperti beneficeranno del Premio qui descritto e regolamentato secondo le specifiche modalità previste per le unità di nuova apertura.

Art. A5 - RIFERIMENTI NORMATIVI

I sistemi di salario variabile di Bricocenter Italia S.r.l. 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.

Art. A6 - 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 al vigente CCNL, sono escluse da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale (erogazione come *una tantum*).
d) Il Collaboratore avrà la possibilità di scegliere, su base puramente volontaria, di investire il Premio di Progresso nel programma di Azionariato diffuso denominato Valadeo.

Art. A7 - 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).

Art. A8 - PERIODICITA' E SCADENZE DI VERSAMENTO DEL PREMIO

Il Premio complessivo di ogni esercizio sarà calcolato ed erogato trimestralmente e alle altre 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
Bonus annuale "P3"	Marzo	Aprile
Premio di Progresso 13° e 14°	Febbraio	Marzo
Regolarizzazione annuale Margine - Spese Influenzabili	Marzo	Aprile

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

MECCANISMO DI CALCOLO DEL TASSO DI PREMIO

Art. A9 - ORIGINE DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

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

Art. A10 - 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:

- dell'evoluzione in euro costanti della Cifra d'Affari IVA esclusa;
- dell'evoluzione in euro costanti del Margine meno Spese Influenzabili;
- dell'evoluzione in euro costanti del Risultato Operativo.

Il primo elemento misura il progresso (in euro costanti e in percentuale) della Cifra d'Affari netta IVA del trimestre rispetto a quella dello stesso trimestre dell'anno precedente; il 60% 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 in euro costanti realizzato in confronto allo stesso trimestre dell'anno precedente; il 20% di tale miglioramento dà un secondo tasso, il P2% (vedere schede tecniche n.1 e n.3).

Un terzo parametro, calcolato e liquidato annualmente, misura e premia il miglioramento del Risultato Operativo in euro costanti rispetto all'esercizio precedente. Se tale miglioramento è superiore alle soglie indicate nella scheda tecnica n.1, al dipendente viene riconosciuto il 3% della propria retribuzione nominale; tale parametro è denominato Bonus annuale P3.

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

$$P\% = \pm P1\% \pm P2\%$$

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

$$P\% = 0$$

Art. A11 - 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. 38 e art. 40), 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 della Regione di appartenenza del nuovo punto vendita.

Il periodo di allestimento inizia ufficialmente con la compilazione del cosiddetto "Conto Economico d'Apertura" (normalmente 3 mesi prima dell'apertura del nuovo punto vendita), e termina alla fine del mese precedente a un mese pieno di apertura.

Art. A12 - DETERMINAZIONE DEL TASSO DI PREMIO DEI SERVIZI INTERNI, DELLE DIREZIONI REGIONALI E DELLA DIREZIONE FRANCHISING
(Vedere scheda tecnica n.1)

Art. A13 - PREMIO DI PROGRESSO 13a E 14a MENSILITA'
(Vedere scheda tecnica n.5)

Art. A14 - 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.

Art. A15 - VALORE MASSIMO DEL TASSO P%

Il valore massimo del tasso calcolato per ogni trimestre non può essere superiore al **22%**. Per la gestione dell'eventuale eccedenza rispetto al tetto vedere l'articolo 37.

Art. A16 - CASO DI RISULTATO NEGATIVO DI P% O DELLE SUE COMPONENTI P1%, P2% - ECCEDENZA RISPETTO AL TASSO MASSIMO
(Vedere scheda tecnica n.1)

a) P% è il risultato della somma algebrica delle due componenti P1% e P2% e viene calcolato, senza riporti sul trimestre successivo di tassi negativi o eccedenze positive rispetto al tetto del 22% stabilito nel presente CIA. Egualmente 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 e del Bonus P3, non potrà superare il 25% della retribuzione nominale annuale.**

b) **Nel caso in cui il P2% di un trimestre risulti negativo o uguale a 0, viene annullato l'eventuale P1% positivo, determinando un P% = 0.**

DISTRIBUZIONE DEL PREMIO

Art. A17 - BENEFICIARI (NEGOZI NON IN APERTURA)

Tutti i dipendenti assunti da Bricocenter Italia S.r.l., per i quali sono verificate le seguenti condizioni:

a) assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato, 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 del Bonus P3 o della regolarizzazione annuale o del premio 13a e 14a mensilità (ultimo giorno lavorativo del mese di erogazione previsto nella tabella dell'art. 29 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 dipendente non avrà diritto alla liquidazione del Premio di Progresso.

Art. A18 - 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 : ±P1% ± P2% (cfr. articoli precedenti e schede tecniche n.1 e n.4)

Trimestre: cfr. tabella art. A8

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. scheda tecnica n.5).

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

(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.

Art. A19 - CASI PARTICOLARI

a) Dipendenti allocati sul "conto allievi" 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 dipendente 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 ad un punto vendita in apertura: il tasso sarà quello dei Servizi Interni, sino al primo giorno di calcolo del premio secondo i parametri per i negozi in apertura.

SCHEDE TECNICHE PP BCI

Le seguenti 8 schede tecniche sono allegate al documento Premio di Progresso Bricocenter e sono parti integranti dello stesso.

SCHEDA TECNICA BCI 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 due 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%

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

Trimestralmente viene misurato il progresso in euro costanti della Cifra d'Affari netta IVA. Il 60% di tale miglioramento determina il tasso P1%.

P1% = 60% 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 2013 / 3° trim. 2012) in euro costanti = 10 %

P1%** = 0,6 x 10 % = **6,0 %

2) Determinazione del P2% (Progresso di Gestione)

Il secondo tasso 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.2013 / 3° trim. 2012) = 240.000 euro

Spese del Personale 3° trim.2013 = 470.000 euro

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

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

3) Determinazione del Bonus P3 (Redditività)

Il P3 è un bonus di progresso calcolato annualmente, che ha l'obiettivo di misurare la progressione di redditività. Se tale progressione è superiore alle soglie di seguito riportate (vedi tabella), in questo caso viene riconosciuto un P3 del 3%.

SOGLIE DI PROGRESSIONE DA SUPERARE PER OTTENERE IL RICONOSCIMENTO DEL P3	
NEGOZI	100.000€ (CENTOMILA EURO)
DIREZIONI REGIONALI	1.000.000€ (UN MILIONE DI EURO)
DIREZIONE FRANCHISING	1.000.000€ (UN MILIONE DI EURO)
SERVIZI INTERNI	7.000.000€ (SETTE MILIONI DI EURO)

Progressione di Redditività
se progressione di Risultato Operativo ≥ Soglia, allora P3 = 3%
se progressione di Risultato Operativo < Soglia, allora P3 = 0%

Esempio: Calcolo annuale anno 2012 per un negozio: Progressione del Risultato Operativo ≥ 100.000€

P3 = 3%

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

a) Il tasso di premio P% trimestrale è la somma algebrica dei due tassi P1% e P2%

$$P\% = \pm P1\% \pm P2\%$$

b) **Se il tasso P2% è negativo o uguale a 0 e il tasso P1% positivo, il P% è pari a 0:**

Se P2% ≤ 0 ⇒ P% = 0%

Il valore massimo del tasso P% trimestrale non può superare il 22%. Il valore massimo del tasso P% annuale (compresa la regolarizzazione del margine meno spese ed il Bonus P3) non può superare il 25%:

P% max Bricocenter = 25 %

d) P% è il risultato della somma algebrica delle tre componenti. 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 e del Bonus P3, non potrà superare il 25%.**

Esempio 1:	*P1% = 3,0%*	*P2% = 5,6%*	⇒	*P% Trim. = P1% + P2% = 8,6%*
Esempio 2 :	*P1% = 12,0%*	*P2% = 10,5%*	⇒	*P% Trim. = P1% + P2% = 22,5%* ***MA*** *P% MAX Trim.= 22% ⇒ P% = 22,0%*
Esempio 3:	*P1% = 9,0%*	*P2% = - 2,5%*	⇒	*P% Trim.= 0%*

5) Tasso Premio delle Direzioni Regionali

Viene determinato calcolando un tasso basato sulla somma dei Conti Economici dei punti vendita facenti parte della Regione (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 e di quelli chiusi nel corso del trimestre).

6) Tasso Premio della direzione Franchising

I Tassi vengono calcolati come segue:

P1%: sulla progressione netto IVA a euro costanti del sell out dei negozi in franchising, esclusi i punti vendita che sono nelle condizioni di applicare la formula di calcolo dei punti vendita in apertura (che perciò non hanno ancora maturato 15 mesi completi di attività) e di quelli chiusi nel corso del trimestre.

P2%: sulla progressione del margine – spese influenzabili del Franchising, rapportato alle spese di personale del Franchising (sempre ad euro costanti).

Bonus P3: sulla progressione del Risultato Operativo del Franchising (sempre ad euro costanti).

7) Tasso Premio dei Servizi Interni

I tassi vengono calcolati come segue:

P1%: somma delle progressioni di fatturato, netto IVA e ad euro costanti, dei negozi diretti + negozi in franchising, esclusi i punti vendita che sono nelle condizioni di applicare la formula di calcolo dei punti vendita in apertura (che perciò non hanno ancora maturato 15 mesi completi di attività) e di quelli chiusi nel corso del trimestre.

P2%: sulla progressione del margine – spese influenzabili dei Servizi Interni + Franchising, rapportato alle spese di personale dei Servizi Interni + Franchising (sempre ad euro costanti).

Bonus P3: sulla progressione del Risultato Operativo dei Servizi Interni + Franchising (sempre ad euro costanti).

SCHEDA TECNICA BCI n° 2

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%.

CIFRA D'AFFARI NETTA IVA
MARGINE SU VENDITE
Sconti fornitori
Spese su acquisti di merci
Sconti di fine anno
Variazione riporto di margine
Buoni di acquisto pub e carta fedeltà
Variazione di fondo per articoli in via di soppressione
Variazione di fondo per stock tossico
Avarie e rotture
Differenze inventariali
Risultato finanziario su Stock
Margine netto
Ricavi per servizi ai Clienti
Spese per servizi ai Clienti
Spese di personale
Spese per trasferte e avvenimenti
Spesa di formazione
Pubblicità
Manutenzione dell'edificio
Spese di funzionamento
Spese per materiali
Spese di gestione ed onorari
Informatica e casse
Canoni tecnici influenzabili: ammortamenti
Canoni tecnici influenzabili: spese finanziarie
Altre spese influenzabili
Totale Spese Influenzabili
Margine – Spese Influenzabili
Risultato straordinario
Tasse e assicurazionei
Servizi Interni
Affitti
Canoni tecnici NON influenzabili: ammortamenti
Canoni tecnici NON influenzabili: spese finanziarie
Altre spese NON influenzabili
Risultato Operativo

Le spese del personale 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 BCI 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. 8.

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 netta IVA 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 BCI n° 4

DETERMINAZIONE DEL PROGRESSO DI REDDITIVITA'
Punti vendita non in apertura
(Bonus 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 Progresso di Redditività viene misurato partendo dal Risultato Operativo dell'anno corrente, a cui viene sottratto il Risultato Operativo dell'anno precedente. Se questa progressione è uguale o superiore alle soglie indicate nella scheda tecnica n.1, si ha diritto al Bonus annuale P3%, pari al 3%; in caso contrario non si ha Progresso di Redditività ed il P3% è pari a zero.

Se il tasso P2% annuale è negativo o uguale a 0, il P3% è pari a 0:

Se P2% annuo ≤ 0	⇒	**P3% = 0%**

A partire da questo presupposto, il Progresso di Redditività, premio calcolato annualmente, è:

Progresso di Redditività = 3% se RO anno n – RO anno n-1 ≥ alle soglie indicate nella scheda tecnica n.1
Progresso di Redditività = 0% se RO anno n – RO anno n-1 < alle soglie indicate nella scheda tecnica n.1

SCHEDA TECNICA BCI 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, 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. 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 2011 -> beneficiario dal 1° marzo 2012

Premio 13a/14a anno 2011, liquidato a marzo 2012 = nessuno *(in quanto non beneficiario di Premio nel 2001)*

Premio 13a/14a anno 2012, liquidato a marzo 2013 =
(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 2012

Esempio 2
Collaboratore assunto L' 8 ottobre 2011 -> beneficiario dal 1° maggio 2012

Premio 13a/14a anno 2012, liquidato a marzo 2013 =
(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 2012

SCHEDA TECNICA BCI 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

<u>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 (*)</u> 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%.
Nel caso in cui il tasso di regolarizzazione risulti negativo, la stessa sarà pari a zero

*(*) **Esempio:** se sono beneficiario del Premio da ottobre 2011, il tasso della regolarizzazione sarà applicato sulle retribuzioni nominali di ottobre, novembre e dicembre 2011 nonché ai ratei di 13a e 14a definiti alla scheda tecnica n° 5, con liquidazione ad aprile 2012.*
Se divento beneficiario a gennaio 2012, non ho diritto a nessuna regolarizzazione 2011.

Esempio di regolarizzazione annuale (euro):

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

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

Esempio 2	1188000	1225000	1900000

$$\text{RA M - SI} = \frac{20\%\,(1188000-1225000)}{1900000} = -0{,}39\% \rightarrow 0{,}00\%$$

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, Direzioni Regionali e Direzione Franchising

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

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

MARGINE SU VENDITE
Sconti fornitori
Spese su acquisti di merci
Sconti di fine anno
Variazione riporto di margine
Buoni di acquisto pub e carta fedeltà
Variazione di fondo per articoli in via di soppressione
Variazione di fondo per stock tossico
Avarie e rotture
Differenze inventariali
Risultato finanziario su stock

Ricavi per servizi ai Clienti
Spese per servizi ai Clienti
Spese di personale
Spese per trasferte e avvenimenti
Spesa di formazione
Pubblicità
Manutenzione dell'edificio
Spese di funzionamento
Spese per materiali
Spese di gestione ed onorari
Informatica e casse
Canoni tecnici influenzabili: ammortamenti
Canoni tecnici influenzabili: spese finanziarie
Altre spese influenzabili

SCHEDA TECNICA BCI n° 7

PUNTI VENDITA IN APERTURA

Un nuovo punto vendita non può beneficiare del Premio trimestrale, né tanto meno del P3 annuale, 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 del Bonus P3%, vale a dire dal 1° gennaio al 31 dicembre. Per questo motivo, i punti vendita considerati in apertura non potranno avere il Bonus P3% fino al compimento del 24° mese pieno di attività ed in ogni caso il calcolo sarà effettuato confrontando anni pieni di attività:

Ricordiamo che:
"Un punto vendita viene definito "IN APERTURA" sino al compimento del 15° (quindicesimo) mese COMPLETO di attività".
Anche i punti vendita soggetti ad ampliamento o riduzione di vendita superiore al 10% vengono considerati "in apertura" a partire dalla data di inizio lavori e sino al compimento del quindicesimo mese completo di attività dalla data di fine lavori (fine dei grandi lavori di natura strutturale e commerciale).

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 2012:***
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.
Il Bonus P3% sarà calcolato a marzo dell'anno 2015 sulla base dei dati del 2013 e del 2014

Apertura il 20 gennaio 2013:
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.
Il Bonus P3% sarà calcolato a marzo dell'anno 2016 sulla base dei dati del 2014 e del 2015

Apertura il 20 giugno 2013:
A fine settembre scattano i tre mesi completi di attività.
Il premio sarà calcolato sull'intero trimestre ottobre, novembre e dicembre (4° trim.).
Il Bonus P3% sarà calcolato a marzo dell'anno 2016 sulla base dei dati del 2014 e del 2015

FORMULA DI CALCOLO NEGOZI IN APERTURA BRICOCENTER

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

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 38, 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 la Direzione Regionale di appartenenza del nuovo punto vendita.

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".
Esempio: ***Apertura il 20 aprile 2012:***

Formula APERTURA per ago-set, ott-nov-dic, gen-feb-mar 2013, apr-mag-giu 2013, lug 2013,
Formula STANDARD da ago-sett 2013,
P3 calcolato a marzo 2015 sulla base dei dati 2013 e 2014

SCHEDA TECNICA BCI 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 2010).

Trimestre di premio	**Mese di calcolo**	**Indice usato**
gennaio - febbraio - marzo	aprile	media di gennaio, febbraio, marzo
aprile - maggio - giugno	luglio	media di aprile, maggio, giugno
luglio - agosto - settembre	ottobre	media di luglio, agosto, settembre
ottobre - novembre - dicembre	gennaio	media di ottobre, novembre, dicembre

Esempi:

1- Per calcolare il progresso del fatturato

Fatturato (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2012 = 3.000.000 di euro
Fatturato (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2011 = 2.750.000 di euro

Indice Febbraio 2011 = 114,3
Indice Febbraio 2012 = 117,1

Fatturato in euro costanti (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2011 = 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 2012 = 200.000 euro
Margine - Spese del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2011 = 100.000 euro
Spese del personale del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2012 = 470.000 euro

In euro costanti, il "margine - spese" 2011 sarebbe di 100.000 X (117,1/ 114,3) = 102.450 euro

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

Parte B)
CONDIZIONI NORMATIVE ED ECONOMICHE
LEROY MERLIN ITALIA S.r.l.

PREMIO DI PROGRESSO
LEROY MERLIN ITALIA S.r.l.

PREMESSA

Art. B1. Nell'ambito dello sviluppo e rafforzamento delle proprie politiche sociali, delle politiche di miglioramento continuo della qualità del servizio al cliente, del coinvolgimento e responsabilizzazione di tutti i dipendenti Leroy Merlin Italia S.r.l. intendono 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
⇒ rinforzare 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.

QUADRO GIURIDICO

Art. B2 - 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 Leroy Merlin Italia S.r.l..
B) Tutti i nuovi punti vendita aperti beneficeranno del Premio qui descritto e regolamentato secondo le specifiche modalità previste per le unità di nuova apertura.

Art. B3 - RIFERIMENTI NORMATIVI

I sistemi di salario variabile di Leroy Merlin Italia S.r.l. 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.

PRINCIPI GENERALI

Art. B4 - 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 miglioramenti 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*).

d) Il Collaboratore avrà la possibilità di scegliere, su base puramente volontaria, di investire il Premio di Progresso nel programma di Azionariato diffuso denominato Valadeo.

Art. B5 - 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).

Art. B6 - PERIODICITA' E SCADENZE DI VERSAMENTO DEL PREMIO

Il Premio complessivo di ogni esercizio sarà calcolato ed erogato trimestralmente e alle altre due scadenze indicate, 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 13° e 14°	Febbraio	Marzo
Regolarizzazione annuale Margine - Spese Influenzabili	Marzo	Aprile

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

MECCANISMO DI CALCOLO DEL TASSO DI PREMIO

Art. B7 - ORIGINE DEGLI ELEMENTI DI CALCOLO

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

Art. B8 - 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 40% 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 30 % 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%;

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

$$P\% = \pm P1\% \pm P2\% \pm P3\%$$

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

$$P\% = \pm\ P2\% \pm P3\%$$

Art. B9 - 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. 38 e art. 40), 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 termina alla fine del mese precedente a un mese pieno di apertura.

Art. B10 - DETERMINAZIONE DEL TASSO DI PREMIO DEI SERVIZI INTERNI DELLE SOCIETA' E DELLE DIREZIONI REGIONALI LEROY MERLIN
(Vedere scheda tecnica n. 1)

Art. B11- PREMIO DI PROGRESSO 13a E 14a MENSILITA'
(Vedere scheda tecnica n. 5)

Art. B12 - 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.

Art. B13 - VALORE MASSIMO DI DEL TASSO P%

Il valore massimo del tasso calcolato per ogni trimestre non può essere superiore al **25%** della retribuzione nominale trimestrale.

Per la gestione dell'eventuale eccedenza rispetto al tetto vedere l'articolo 37.

Art. B14 - CASO DI RISULTATO NEGATIVO DI P% O DELLE SUE COMPONENTI P1%, P2%, P3% - ECCEDENZA RISPETTO AL TASSO MASSIMO
(Vedere scheda tecnica n. 1)

c) P% è il risultato della somma algebrica delle tre componenti e viene calcolato senza riporti sul trimestre successivo di tassi negativi o eccedenze positive rispetto al tetto del 25% stabilito nel presente CIA. Egualmente non esistono riporti da un esercizio all'altro. In ogni caso, come per il P% trimestrale, il P% complessivo annuale, tenuto conto della regolarizzazione annuale, non potrà superare il 25%.
d) Nel caso in cui il P2% di un trimestre risulti negativo, viene annullato l'eventuale P1% positivo, determinando un P% = ± P2% ± P3%.

DISTRIBUZIONE DEL PREMIO

Art. B15 - BENEFICIARI (NEGOZI NON IN APERTURA)

Tutti i dipendenti assunti Leroy Merlin Italia S.r.l., per i quali sono verificate le seguenti condizioni:
d) assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, 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.
e) 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);
f) 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. 29 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 dipendente non avrà diritto alla liquidazione del Premio di Progresso.

Art. B16 - 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 : $\pm P_1 \pm P_2 \pm P_3$ (cfr. articoli precedenti e schede tecniche n.1 - 4)

Trimestre: cfr. tabella art. 29

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. scheda tecnica n° 5).

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

(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 $\Rightarrow$ 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.

Art. B17- CASI PARTICOLARI

d) Dipendenti allocati sul "conto allievi " (anche denominato "stage" o "sviluppo" per Leroy Merlin Italia S.r.l.), 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 dipendente presta la sua attività.

e) 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

f) Dipendenti trasferiti da un punto vendita o Servizi Interni ad un punto vendita in apertura: il tasso sarà quello dei Servizi Interni, sino al primo giorno di calcolo del premio secondo i parametri per i negozi in apertura.

Art. B18- Premio Scontrino Medio

Al fine di osservare il corretto apporto migliorativo della nuova formula del premio di progresso, le parti concordano che eccezionalmente per gli anni 2013 e 2014 al premio di progresso si affiancherà un premio aggiuntivo.
Tale premio si istituisce in via sperimentale per la durata del vigente accordo in sostituzione del Premio Margine Netto di cui al CIA 12 Maggio 2009 ratificato 1 Marzo 2010 e sarà denominato Premio Scontrino Medio (SM)

Tale premio è legato alla misurazione dello scontrino medio (fatturato/numero di clienti) annuale e al confronto del medesimo con il corrispondente elemento dell'anno precedente.

Tale premio sarò calcolato nel mese di gennaio ed erogato nel mese di Marzo dell'anno successivo.

Il calcolo verrà effettuato per punto vendita e sarà distribuito in parti uguale a tutti i dipendenti a tempo pieno e riproporzionato per i dipendenti a tempo parziale, secondo il seguente schema:

se SM anno n = SM anno n-1 ± 1 euro allora il premio sarà pari a 300 euro
se SM anno n > SM anno-1 + 1 euro allora il premio sarà pari a 400 euro
se SM anno n > SM anno-1 + 2 euro allora il premio sarà pari a 500 euro
se SM anno n > SM anno -1 + 3 euro allora il premio sarà pari a 600 euro
se SM anno n > SM anno -1 + 5 euro allora il premio sarà pari a 700 euro

i beneficiari e le modalità di liquidazione seguono gli stessi criteri del premio di progresso indicati nel presente accordo.
Per i dipendenti dei servizi interni e delle regioni si applicherà il calcolo dello SM rispettivamente sull'insieme dell'azienda e sui negozi appartenenti al perimetro regionale definito.l

SCHEDE TECNICHE PP LMI

Le seguenti 8 schede tecniche sono allegate al documento Premio di Progresso Leroy Merlin e sono parti integranti dello stesso

SCHEDA TECNICA LMI 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%

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

Trimestralmente viene misurato il progresso in euro costanti della Cifra d'Affari. Il 40% di tale miglioramento determina il tasso P1%.

P1% = 40% 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%** = 0,40 x 10 % = **4 %

9) Determinazione del P2% (Progresso di Gestione)

Il secondo tasso del punto vendita (P2%) si ottiene calcolando il 30% dell'evoluzione del rapporto fra Margine meno Spese Influenzabili e le Spese del Personale.

$$P2 = 30\% \frac{\text{(Margine - Spese Influenzabili) trim. } a_n - \text{(Margine - Spese Influenzabili) trim. } a_{n-1}}{\text{Spese del personale trim. } a_n}$$

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

$$P2\% = 0{,}3 \times \frac{240}{470} = 15{,}3\ \%$$

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

10) Determinazione del P3% (Prosperità)

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

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

Dove:

Risultato di Prosperità Leroy Merlin Italia S.r.l. = (Margine – Spese Influenzabili)$_{anno\text{-}1}$ **– 15%** Cifra d'Affari $_{anno\text{-}1}$ (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

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

Il tasso del 2,2 % rimarrà fisso per tutti e quattro i trimestri dell'anno 201X,

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

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

$$P\% = \pm P1\% \pm P2\% \pm P3\%$$

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%:**

$$\text{Se } P2\% < 0 \quad \Rightarrow \quad P\% = \pm P2\% \pm P3\%$$

c) Il valore massimo del tasso P% non può superare il 25% per Leroy Merlin Italia S.r.l. sia a livello trimestrale che annuale (compresa la regolarizzazione del margine meno spese):

e) P% è il risultato della somma algebrica delle tre componenti. 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%.**

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

Esempio 2 : *P1% = 9,0% P2% = 10,5% P3% = 7,5% ⇒ P% = P1% + P2% + P3% = 27,0%*

MA

P% MAX = 25% ⇒ P% = 25,0%

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

12) Tasso Premio dei Servizi Interni Leroy Merlin

Viene determinato calcolando un tasso basato sulla somma dei Conti Economici dei punti vendita Leroy Merlin per i Servizi interni Leroy Merlin (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).

13) Tasso Premio dei Servizi Interni delle Regioni Leroy Merlin

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

SCHEDA TECNICA LMI n° 2

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 Stock da smaltire
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.

SCHEDA TECNICA LMI n° 3

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

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

6. 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.

7. 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".

8. 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 30% di tale rapporto rappresenta P2%:

$$P2 = 30\% \times \frac{\text{Prog. M - S I (trim. – trim. a-1)}}{\text{Spese del personale (trim.)}}$$

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 LMI 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 Leroy Merlin Italia S.r.l.

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

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

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

SCHEDA TECNICA LMI 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, 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. 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 2013 -> beneficiario dal 1° marzo 2014

Premio 13a/14a anno 2013, liquidato a marzo 2014 = nessuno *(in quanto non beneficiario di Premio nel 2013)*

Premio 13a/14a anno 2014, liquidato a marzo 2015 =
(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 2014

Esempio 2
Collaboratore assunto L' 8 ottobre 2013 -> beneficiario dal 1° maggio 2014

Premio 13a/14a anno 2014, liquidato a marzo 2015 =
(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 2014

SCHEDA TECNICA LMI 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 0,3 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"

30 % ———————————————————

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%

Nel caso in cui il tasso di regolarizzazione risulti negativo, la stessa sarà pari a zero

(*) Esempio: *se sono beneficiario del Premio da ottobre 2013, il tasso della regolarizzazione sarà applicato sulle retribuzioni nominali di ottobre, novembre e dicembre 2013 nonché ai ratei di 13a e 14a definiti alla scheda tecnica n° 5, con liquidazione ad aprile 2014.*
Se divento beneficiario a gennaio 2014, non ho diritto a nessuna regolarizzazione 2013.

	Cumulo 13	Cumulo 12	Cumulo 13
Esempio 1	1286000	1225000	1900000

RA M - SI = $\frac{30\% \ (1286000-1225000)}{1900000}$ = 0,96%

	Cumulo 13	Cumulo 12	Cumulo 13
Esempio 2	1188000	1225000	1900000

RA M - SI = $\frac{30\% \ (1188000-1225000)}{1900000}$ = -0,58%

--> 0,00%

Nuovi punti vendita

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

Servizi Interni Regioni Leroy Merlin

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

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

SCHEDA TECNICA LMI 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:

"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 LEROY MERLIN

P% = (incidenza percentuale del "Margine – Spese Influenzabili" rispetto alla cifra d'affari senza IVA - 15%) x 3

BENEFICIARI

Dal momento di partenza del meccanismo di premio, i beneficiari sono quelli definiti precedentemente, 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 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.

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

Dove, per Leroy Merlin

Risultato di Prosperità 12 mesi prec. = (Margine – Spese Influenzabili) $_{12\ \text{mesi prec.}}$ – 15% 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 LMI 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 2010).

Trimestre di premio	**Mese di calcolo**	**Indice usato**
gennaio - febbraio - marzo	aprile	media di gennaio, febbraio, marzo
aprile - maggio - giugno	luglio	media di aprile, maggio, giugno
luglio - agosto - settembre	ottobre	media di luglio, agosto, settembre
ottobre - novembre - dicembre	gennaio	media di ottobre, novembre, dicembre

Esempi:

1- Per calcolare il progresso del fatturato

Fatturato (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2013 = 3.000.000 di euro
Fatturato (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2012 = 2.750.000 di euro

Indice Febbraio 2013 = 114,3
Indice Febbraio 2012 = 117,1

Fatturato in euro costanti (senza IVA) del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2012
= 2.750.000 X (117,1/ 114,3) = 2.817.367

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

Margine - Spese del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2013 = 200.000 euro
Margine - Spese del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2012 = 100.000 euro
Spese del personale del trimestre Gennaio Febbraio Marzo 2013 = 470.000 euro

In euro costanti, il "margine - spese" 2012 sarebbe di 100.000 X (117,1/ 114,3) = 102.450 euro

3. SOCIETA' ITALIANA BRICOLAGE S.p.A.
E PASSAGGI TRA LE SOCIETA' FIRMATARIE DELL'ACCORDO

Art. 27 - SIB - APPLICAZIONE DEI MECCANISMI RETRIBUTIVI E DI PREMIO

Ai dipendenti di SIB si applicheranno tutte le norme del presente contratto (Condizioni Normative).
Per quanto riguarda la parte economica, valgono le seguenti regole:

- i dipendenti di SIB beneficeranno di un Premio di Progresso calcolato sulla base del 50% dei Tassi di Premio di Progresso trimestrali dei Servizi Interni BCI e LMI secondo il seguente metodo di calcolo:

P% SIB = (±P%BCI ± P%LMI) / 2

con le stesse norme di diritto al premio ed erogazione, identiche per BCI e LMI; beneficeranno inoltre del P3 annuale dei Servizi Interni BCI.

- in caso di passaggio da Bricocenter a SIB l'eventuale voce retributiva "ex premio aziendale ad personam" verrà mantenuta..

Art. 28 - PASSAGGIO DI PERSONALE TRA BCI E LMI E VICEVERSA

- In caso di passaggio da Bricocenter a Leroy Merlin, l'eventuale voce retributiva "ex premio aziendale ad personam" verrà mantenuta il Premio di Progresso sarà quello di Leroy Merlin a decorrere dal trimestre successivo a quello del passaggio.

- In caso di passaggio da Leroy Merlin a Bricocenter, il Premio di Progresso sarà quello di Bricocenter a decorrere dal trimestre successivo a quello del passaggio.

Allegato A: negozi Bricocenter aperti al 31.12.2012

	apertura		negozio	Premio Aziendale
1	1983	3 novembre	Venaria (TO)	100% + salario d'ingresso
2	1984	3 ottobre	Cinisello (MI)	100% + salario d'ingresso
3	1985	2 maggio	Bussolengo (VR)	100% + salario d'ingresso
4	1988	28 aprile	Settimo (TO)	100% + salario d'ingresso
5	1989	31 ottobre	Garbagnate (MI)	100% + salario d'ingresso
6	1989	9 novembre	Vimodrone (MI)	100% + salario d'ingresso
7	1992	19 marzo	CA S.Gilla	100% + salario d'ingresso
8	1992	18 giugno	Salerno	100% + salario d'ingresso
9	1992	9 luglio	MI Bande Nere	100% + salario d'ingresso
10	1992	31 luglio	La Spezia	100% + salario d'ingresso
11	1993	8 novembre	Reggio Emilia	100% + salario d'ingresso
12	1994	26 maggio	Mazzano (BS)	100% + salario d'ingresso
13	1994	31 maggio	CA Marconi	100% + salario d'ingresso
14	1995	6 maggio	Merate (LC)	100% + salario d'ingresso
15	1996	21 marzo	Roncadelle (BS)	100% + salario d'ingresso
16	1996	16 maggio	Sassari	100% + salario d'ingresso
17	1996	2 settembre	Padova	100% + salario d'ingresso
18	1996	11 settembre	Misterbianco (CT)	100% + salario d'ingresso
19	1997	20 giugno	Castenaso (BO)	100% + salario d'ingresso
20	1997	24 luglio	Vertemate con Minoprio (CO)	100% + salario d'ingresso
21	1998	25 luglio	Mantova Favorita	100% + salario d'ingresso
22	1999	21 ottobre	Taranto	100% + salario d'ingresso
23	2000	23 novembre	Fano (PU)	100% + salario d'ingresso
24	2001	15 marzo	Falconara (AN)	100% + salario d'ingresso
25	2001	5 luglio	Rescaldina (MI)	100% + salario d'ingresso
26	2001	3 settembre	Beinasco (TO)	100% + salario d'ingresso
27	2002	29 ottobre	Ascoli	100% + salario d'ingresso
28	2003	10 aprile	Brembate (BG)	Accordo 27.11. 2009
29	2003	3 luglio	Lucca	100% + salario d'ingresso
30	2003	17 luglio	Ferrara	100% + salario d'ingresso
31	2003	4 settembre	Lodi	100% + salario d'ingresso
32	2004	6 aprile	MI Farini	100% + salario d'ingresso
33	2004	29 aprile	Parma	100% + salario d'ingresso
34	2004	6 maggio	Palermo	100% + salario d'ingresso
35	2004	15 luglio	ROMA Prati Fiscali	0%
36	2004	11 novembre	FI Talenti	0%
37	2004	18 dicembre	Cuneo	0%
38	2005	8 giugno	Castelletto Ticino (NO)	100% + salario d'ingresso
39	2005	15 dicembre	ROMA Bufalotta	0%
40	2006	25 maggio	Cavallino (LE)	0%
41	2006	26 ottobre	Perugia	0%
42	2006	1 dicembre	CT Ognina	0%
43	2006	6 dicembre	MI Corsica	0%
44	2006	7 dicembre	L'Aquila	0%
45	2007	12 luglio	VI Cattane	0%
46	2007	24 luglio	Olgiate Olona (VA)	0%
47	2007	12 settembre	Asti	0%
48	2007	27 settembre	Marcianise (CE)	0%
49	2007	29 novembre	ROMA Prenestina	0%
50	2008	24 settembre	Legnago (VR)	0% chiuso dal 1.1.2013
51	2008	27 novembre	Ragusa	0%
52	2009	23 aprile	Avellino	0% è in salario d'ingresso
53	2009	27 maggio	Surbo (LE)	0% è in salario d'ingresso
54	2010	18 marzo	Milazzo (ME)	0% è in salario d'ingresso
55	2010	22 aprile	TO Cigna	0% è in salario d'ingresso
56	2010	27 maggio	Cremona	100% + salario d'ingresso
57	2010	30 settembre	Muggia (TS)	100% + salario d'ingresso
58	2010	28 ottobre	MI Washington	100% + salario d'ingresso
59	2011	31 gennaio	Curtatone (MN)	100% + salario d'ingresso
60	2011	24 marzo	Città S.Angelo (PE)	100% + salario d'ingresso
61	2011	24 marzo	Colonnella (TE)	100% + salario d'ingresso
62	2011	26 maggio	Terni	100% + salario d'ingresso
63	2011	18 maggio	Siracusa	0% è in salario d'ingresso
64	2011	6 ottobre	Rivoli (TO)	0% è in salario d'ingresso
65	2012	29 marzo	Savona	0% è in salario d'ingresso
66	2012	12 ottobre	Frosinone	0% è in salario d'ingresso