

## **Cosa prevede il C.I.A 2004 e cosa l'azienda sottrae ai lavoratori dal 1 ottobre 2009**

(in rosso sono trascritti alcuni dei trattamenti previsti da Carrefour nel "Piano Aziendale per il Collaboratore" e in neretto le condizioni previste dal CIA 2004 e i commenti di FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS)

### **INDENNITÀ SPECIALISTI/BANCONIERI E DI FUNZIONE**

Le indennità specialisti/banconieri e di funzione vengono confermate, ove presenti, alle condizioni maturate al 30 settembre 2009.

### **C.I.A. 2004 SU INDENNITÀ SPECIALISTI/BANCONIERI E DI FUNZIONE**

Le indennità specialisti è presente in tutta la Divisione Supermercati (punti vendita GS ed Iperstore).

Per quei lavoratori che alla data di sottoscrizione del C.I.A. non avevano ancora maturato l'indennità e per le nuove aperture, se ne prevede la maturazione graduale ( 1/3 dell'ammontare dell'indennità ogni 12 mesi a partire dalla data di sottoscrizione del C.I.A.).

Nella Divisione Ipermercati e nel canale Prossimità l'indennità è riconosciuta nei punti vendita dove era già esistente alla data di stipula del C.I.A. (7 aprile 2004).

#### **EFFETTO DEL PIANO AZIENDALE:**

Diversifica il trattamento tra i lavoratori in forza fra quanti hanno maturato l'indennità per intero e altri solo parzialmente e non riconosce più alcun trattamento per i nuovi assunti

## **IMPORTO FISSO AGGIUNTIVO AL CCNL**

A tutti i collaboratori che, alla data del 30 settembre 2009, ne abbiano maturato il diritto, verrà corrisposto un importo di ammontare equivalente al precedente Premio Aziendale Fisso (PAFU).

## **CIA SU PREMIO FISSO AZIENDALE (PAFU)**

Il C.I.A. prevede un importo fissato in **680 euro lordi annui** (al 4° livello riparametrato e riproporzionato per il part-time) suddiviso in 14 mensilità e valido ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge. Per il personale che alla data di sottoscrizione del CIA percepiva un premio fisso maggiore di tale importo, è stato conservato l'importo acquisito.

*Il C.I.A. 2004 prevede che per tutti i lavoratori neo-assunti in tutti i punti vendita/sedi l'importo del premio fisso matura gradualmente nell'arco di 48 mesi a partire dalla data di assunzione (20% decorsi 36 mesi e 100% decorsi 48 mesi).*

*Nel caso di apertura di nuovi punti vendita, il meccanismo del PAFU decorre non prima di 48 mesi dall'apertura e a seguito di verifiche sul raggiungimento di alcuni parametri.*

### **EFFETTO DEL PIANO AZIENDALE:**

Discriminazione economica ulteriore tra i lavoratori dello stesso Gruppo a all'interno dei punti vendita perché:

- a) riconosce il premio fisso per intero a chi l'ha maturato e solo parzialmente a chi era in corso di maturazione (20%) a cui è preclusa la possibilità di raggiungere l'importo per intero.
- b) nessun riconoscimento per gli assunti dal 1 ottobre 2009
- c) Per i punti vendita aperti dopo la firma del C.I.A., è preclusa qualsiasi possibilità di concorrere al raggiungimento del PAFU.
- d) infine non è chiaro, per chi ha maturato il Premio fisso, se esso sarà ancora utile per determinare il valore sugli altri istituti contrattuali e della busta paga

## **MALATTIA**

Nei casi di malattia, così come definiti dal Contratto Collettivo del Commercio, l'azienda riconoscerà ai collaboratori il seguente trattamento:

- Dal 1° al 3° giorno:  
100% della retribuzione giornaliera (secondo CCNL)
- Dal 4° al 12° giorno: 75% della retribuzione giornaliera (secondo CCNL)
- Dal 13° al 20° giorno:  
75% della retribuzione giornaliera (secondo CCNL) + 25% integrazione Carrefour a carico dell'azienda
- Dai 21° al 180° giorno nell'anno solare:  
100% della retribuzione giornaliera (secondo CCNL)

## **PAUSE E MENSA**

In aggiunta alla pausa pranzo, i lavoratori potranno, coerentemente con l'organizzazione del lavoro, fruire delle seguenti pause: 15 minuti per i lavoratori fulltime con turno continuato, 10 minuti + 10 minuti per i lavoratori fulltime con turno spezzato e 10 minuti per i lavoratori parttime con orario contrattuale di almeno 4 ore giornaliere. Tali pause dovranno essere timbrate e recuperate.

## **CIA SU MALATTIA**

Il C.I.A. 2004 prevede **100%** della retribuzione giornaliera netta per tutto il periodo di malattia così distribuito:

- dal 1° al 3° giorno:  
il 100% della retribuzione giornaliera (secondo CCNL)
- dal 4° al 12° giorno:  
il **100%** della retribuzione giornaliera (75% della retribuzione giornaliera secondo il CCNL + il **25% integrazione a carico di Carrefour**)
- dal 13° al 20° giorno:  
il 100% della retribuzione giornaliera (75% della retribuzione giornaliera secondo il CCNL + il 25% integrazione a carico di Carrefour)
- dal 21° al 180° giorno nell'anno solare  
100% della retribuzione giornaliera (secondo CCNL)

### **EFFETTO DEL PIANO AZIENDALE:**

Perdita economica del 25% della retribuzione dal 4° al 12° giorno di malattia. Una scelta che penalizza chi ha bisogno di essere più tutelato nei momenti di difficoltà!!

## **CIA su Pause e mensa**

Il C.I.A. 2004 sulle **pause** recita:  
"Le parti convengono sull'obbligatorietà della timbratura delle pause retribuite effettuate durante l'orario di lavoro. Le stesse, ferme restando le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da specifici accordi, vengono quantificate come segue:

- collaboratori Full Time con turno continuato 15 minuti
- collaboratori Full Time con turno spezzato 10+10 minuti
- collaboratori Part Time con orario di lavoro pari o superiore alle 4 ore giornaliere 10 minuti

### **EFFETTO DEL PIANO AZIENDALE:**

La pausa non è più retribuita e non fa più parte dell'orario di lavoro ma costringe i lavoratori a recuperarla aumentando quindi la presenza giornaliera in azienda per i minuti di pausa fruiti. I lavoratori, quindi, si troverebbero a lavorare settimanalmente:

- un'ora e mezza in più nei turni Continuati
- Un'ora e 40 in più per i turni spezzati
- 50/60 minuti in più per i part time

## **INCENTIVO ALLE VENDITE**

Questo incentivo è riservato ai punti vendita delle società del gruppo Carrefour Italia che alla data del 30 settembre 2009 erano interessati dal "premio di produttività". L'incentivo verrà corrisposto ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che abbiano maturato almeno due anni di anzianità.

Ogni punto vendita avrà come riferimento la cifra d'affari annuale prevista nel relativo budget, mentre per le sedi si terrà in considerazione la cifra d'affari prevista a livello di Gruppo Carrefour in Italia. Il meccanismo è molto semplice, essendo legato ad un solo indicatore: le vendite.

- *Raggiungimento della cifra di affari prevista dal budget:*  
250 euro lordi
- *+ 3% della cifra di affari*  
500 euro lordi
- *+ 10% della cifra di affari*  
1200 euro lordi

Tale incentivo alle vendite sarà applicato per l'anno 2010. Per il 2009 verrà applicato il trattamento in vigore alla data del 30 settembre 2009

L'incentivo verrà corrisposto in misura proporzionale alla *percentuale di* impiego (part-time/full-time) e, in caso di assenza dal lavoro, in base all'effettivo periodo di lavoro prestato.

## **CIA su SALARIO VARIABILE E PRODUTTIVITA'**

I meccanismi e gli importi del premio variabili sono legati a più parametri come redditività, fatturato, produttività diversamente articolati per i canali (Iper, Super, Ingrosso, Prossimità) e prevede anche il riferimento alla presenza del lavoratore. **L'importo massimo del premio alla data del 2007 è pari a 1200 euro lordi.**

### **Cosa perde il lavoratore con il Piano Aziendale**

Prima di tutto il senso stesso del premio frutto non di una scelta unilaterale dove è l'azienda che decide autonomamente il budget e i parametri ma di un accordo che tiene insieme le diverse esigenze delle parti e condivide obiettivi e risultati.

Discriminazione all'interno del Gruppo poiché il meccanismo dell'azienda esclude la partecipazione dei punti vendita che non hanno raggiunto il premio previsto dal CIA al 30 settembre 2009 ponendo così un elemento di disincentivazione.

Semplificando, il meccanismo non è fatto per raggiungere il premio ... budget e parametri sono scelti e decisi solo dall'azienda!!

## EROGAZIONE STRAORDINARI

In aggiunta alla maggiorazione del 30% prevista dal Contratto Collettivo nazionale, *per le domeniche e le festività lavorate in regime straordinario per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato verrà applicato il trattamento economico lordo previsto nella tabella.*

N.festività lavorate	4	8	12	16	32
Quadro	100	200	400	600	1.200
1° liv	80	160	320	480	960
2° liv	60	120	240	380	760
dal 3° liv	50	100	200	280	560

## CIA su Lavoro domenicale e festivo

Il C.I.A. 2004 **prevede il riconoscimento dei trattamenti di miglior favore** esistenti in alcuni punti vendita e/o territori per effetto di accordi esistenti prima CIA.

Per chi non rientra nella casistica sopra illustrata, per le domeniche e festività del periodo natalizio (1 dicembre – 6 gennaio) ai contratti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti è prevista una maggiorazione pari al 130%.

Per tutte le altre festività dell'anno si riconoscono le condizioni in essere nei singoli punti vendita/sedi.

Per le nuove aperture il CIA demanda a livello territoriale il trattamento da adottare scegliendo tra il 130% (esclusivamente per il lavoro domenicale e festivo del periodo natalizio) oppure un riconoscimento economico che varia in proporzione al numero delle domeniche/festività lavorate nell'anno a partire dalla prima domenica/festività lavorata (primo scaglione da 0 a 3 domeniche).

### **Cosa perde il lavoratore con il Piano Aziendale:**

**Tutti i trattamenti di miglior favore** presenti nei singoli punti vendita/territori.

Il meccanismo individuato dall'azienda non fa alcuna distinzione tra domeniche e festività natalizie e il resto dell'anno, **pertanto per poter vedersi riconosciuto un trattamento economico aggiuntivo è necessario lavorare almeno 4 domeniche/festività;** fino a 3 domeniche/festività non c'è alcuna maggiorazione ma solo l'applicazione di quanto previsto dal CCNL.

Inoltre, il trattamento economico per il lavoro domenicale e festivo è diversificato per livello di inquadramento.

## **DIRITTO ALLO STUDIO**

Vengono riconosciute ulteriori 10 ore di permesso retribuito per la frequenza ai corsi di studio in aggiunta alle 150 ore previste dal Contratto Collettivo nazionale.

Pertanto, si riconoscono ad ogni dipendente complessivamente **160 ore di permesso retribuito** per la frequenza ai corsi di studio.

Nel 2010 Carrefour Italia istituirà: 100 borse di studio del valore di 1.000 euro ciascuna, che premieranno i migliori risultati scolastici ottenuti dai figli dei collaboratori per gli esami di maturità e le migliori tesi di laurea.

## **CIA su Diritto allo studio**

Il C.I.A. prevede **160 ore** di permesso retribuito per il diritto allo studio (10 ore in più rispetto a quanto previsto dal CCNL) e **40 ore** di permesso retribuito per la preparazione agli esami

### **Cosa perde il lavoratore con il Piano Aziendale:**

**40 ore di permesso retribuito** per la preparazione agli esami

L'istituzione delle 100 borse di studio per i figli dei collaboratori sono un'iniziativa lodevole ma fatta sottraendo comunque la possibilità ai lavoratori che decidono di completare o intraprendere gli studi di avere riconosciuto un tempo sufficiente per la preparazione agli esami.

E pensare che si fa un gran parlare della necessità di formazione e qualificazione anche per meglio affrontare le vicissitudini del mercato del lavoro !!!

## **COSA RESTA INVARIATO RISPETTO AL CIA 2004?**

Il trattamento economico per **l'infortunio**, la **mensa** dove prevista.

## **COSA C'E' DI NUOVO NEL PIANO AZIENDALE?**

L'aumento del 10% della **Carta sconto** e 250 euro in buoni spesa per la **maternità**

### **CONSIDERAZIONI FINALI**

Oltre a quanto già illustrato ricordiamo che il C.I.A. 2004 prevede anche:

- In alcune strutture del Gruppo **l'indennità di disagio** (lavoro ordinario dalle 6 alle 7 e dalle 21 alle 22)
- Per **i Part Time** un sistema di maggiorazioni e modalità di svolgimento delle **clausole flessibili** (preavviso di almeno 2 giorni, un'indennità di 20 euro lordi x 12 mensilità, clausola di ripensamento).
- Sul **T.F.R.** la possibilità di richiedere **l'anticipazione** anche nel caso di ristrutturazione della prima abitazione
- Nelle strutture sia della Divisione Supermercati, Sedi, depositi e Iper - dove era già previsto per accordi precedenti al CIA - il riconoscimento di **un numero aggiuntivo di Permessi Individuali Retribuiti (PIR)** aggiuntivi a quelli del CCNL
- **Il C.I.A. 2004 salvaguarda gli accordi territoriali e/o di punto vendita già esistenti** che migliorano alcune delle condizioni previste dal CIA stesso, come PIR, maggiorazioni per lavoro festivo e domenicale, organizzazione del lavoro, ecc.
- Un sistema di **relazioni sindacali** che parla anche di temi importanti e sensibili come le pari opportunità, le molestie sessuali e il mobbing e che soprattutto è la cartina di tornasole di un'azienda che costruisce e migliora le condizioni di lavoro attraverso il confronto (seppur difficile), nel rispetto dei lavoratori e di chi li rappresenta .....

**DI TUTTO CIO' NON C'E' TRACCIA NEL "PIANO AZIENDALE PER IL COLLABORATORE"  
predisposto da CARREFOUR ..... ..**

**PENSIAMO CHE SIA UNO dei BUONI MOTIVI PER FAR SENTIRE TUTTO IL NOSTRO  
DISSENSO ALLO SCIOPERO DEL 2 - 3 OTTOBRE 2009**