

Il giorno 14.10.96 in Roma
tra le Organizzazioni Sindacali della

FILCAMS CGIL - nella persona del Sig. Treves Claudio
FISASCAT CISL - nella persona della Sig.ra Cirillo Luciana
ULTuCS UIL - nella persona del Sig. Paolini Pier Luigi

Cl. Treves
Luciana Cirillo
Pier Luigi Paolini

presente il Coordinamento delle RSU e delle RSA delle Unità produttive di
S.Giuliano Milanese, Gallarate, Capodrise, Zumpano

e le RSU di Carrefour Italia Commerciale - Ipermercato di Marcon

presenti le Organizzazioni Sindacali territoriali

e

× la Società Sviluppo Commerciale di S.Giuliano Milanese

e

× la Carrefour Italia Commerciale di S.Giuliano Milanese,
entrambe rappresentate dal Sig. Audebourg Jean-Pierre

si è convenuto quanto segue:

J. Audebourg

A) PARTE ECONOMICA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

A tutti i lavoratori in forza presso unità produttive delle Società sopracitate sarà riconosciuto un premio globale annuo come sottodeterminato:

1.- Parte fissa del premio

Sarà di Lire 600.000 globali lorde annue, comprensive della quota di incidenza di tutti gli istituti contrattuali.

La parte fissa in questione sarà riconosciuta a tutti i lavoratori operanti presso ciascuna unità produttiva, esistente o di futura apertura, secondo gradualità che tenga conto delle date di avvio delle attività.

Tale gradualità sarà:

- Lire 300.000.- globali lorde annue dal venticinquesimo mese successivo a quello nel quale sarà avvenuta l'apertura
- Lire 450.000.- globali lorde annue dal trentasettesimo mese successivo a quello nel quale sarà avvenuta l'apertura
- Lire 600.000.- globali lorde annue dal quarantanovesimo mese successivo a quello nel quale sarà avvenuta l'apertura.

[Handwritten signatures]

Co

Si precisa peraltro che ai lavoratori delle sottoindicate unità il premio fisso sarà riconosciuto:

a Capodrise

nel 1996 nella misura di Lire 600.000.- globali lorde, di cui Lire 300.000.- già erogate da saldare a ottobre

a Zumpano

nel 1996 nella misura di Lire 300.000.- globali lorde ad ottobre

nel 1997 nella misura di Lire 300.000.- globali lorde a marzo e di lire 150.000.- globali lorde ad ottobre

nel 1998 nella misura di lire 300.000.- globali lorde a marzo e di Lire 300.000.- globali lorde ad ottobre

a Marcon

nel 1996 nella misura di Lire 450.000.- globali lorde ad ottobre

nel 1997 nella misura di Lire 300.000.- globali lorde a marzo e di Lire 300.000.- globali lorde ad ottobre

Detti importi sono riferiti ai lavoratori full-time e dovranno essere erogati proquota ai lavoratori con contratto a part-time.

Il premio fisso sopra indicato, nelle unità di S. Giuliano e Gallarate, continua ad essere erogato con le attuali modalità.

Agli assunti e licenziati (o dimissionari) durante l'anno, con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, il premio sarà corrisposto per dodicesimi secondo il criterio previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro per la 13.ma e la 14.ma mensilità.

2. parte variabile del premio

2.1. - indicatore di redditività generale

a tutti i lavoratori dipendenti delle Società contraenti, in forza alla data di erogazione, sarà riconosciuto un premio globale annuo lordo, comprensivo delle quote di incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, in rapporto all'indicatore di redditività costituito dall'incrocio tra l'incidenza del Margine Operativo Lordo (MOL) sul fatturato totale netto dell'IVA e l'incremento percentuale delle vendite deflazionate (indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati) dell'anno considerato rispetto all'anno precedente, secondo la progressione di importi lordi totali descritta nella tabella 1. fino ad un'erogazione massima nell'anno di Lire 300.000.- lorde.

Ai fini dell'individuazione dei valori da utilizzare si terrà conto dei dati economici riguardanti la totalità dei magazzini in essere al 1 gennaio di ogni anno.

Ai fini del presente accordo, il MOL viene calcolato sulla base del prospetto denominato "giornale di bordo" predisposto dall'Azienda, sottraendo dalla voce "risultato pre-ammortamenti" la voce di costo denominato "costo degli affitti passivi".

2.2. - indicatore di redditività di singola unità operativa (Allegato 2)

In aggiunta a quanto risulterà dall'indicatore di cui al punto precedente, a tutti i lavoratori dipendenti della singola unità produttiva sarà riconosciuto un premio annuo lordo, comprensivo delle quote di incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, in rapporto ad un indicatore di redditività costituito dall'incrocio tra l'incidenza del Margine Operativo Lordo (MOL) sul fatturato totale al netto dell'IVA e l'incremento percentuale delle vendite deflazionate (vedi punto 2.1 precedente) dell'anno considerato rispetto all'anno precedente, secondo la progressione di importi lordi totali descritta nella tabella 2, fino ad una erogazione massima nell'anno di Lire 350.000.- globali.

2.3. - indicatori gestionali di punto vendita

In aggiunta agli indicatori di cui ai punti 2.1 e 2.2., entro il 31 gennaio 1997, a livello di ogni singolo Ipermercato, verranno scelti congiuntamente dalle parti 2 indicatori gestionali cui collegare una quota di erogazione variabile, scelto tra quelli di seguito definiti.

Gli indicatori scelti varranno per la durata prevista dal presente accordo, con verifica annuale da effettuare a livello di singolo Ipermercato nel mese di Gennaio di ogni anno a decorrere dal 1998. Qualora, entro il 31 Gennaio non fosse trovata una intesa a livello locale circa i primi due indicatori da utilizzare e circa le eventuali successive sostituzioni degli stessi con altri indicatori, le parti porranno la questione a livello nazionale per una sua definizione entro il marzo dell'anno stesso.

Gli indicatori tra i quali individuare quelli da utilizzare per la misurazione dell'efficienza dell'unità locale saranno:

- 2.3.1 indicatore di n.ro scontrini nell'anno
(vedere allegato 3)
- 2.3.2 indicatore di valore medio dello scontrino dell'anno
(vedere allegato 4)
- 2.3.3 indicatore di rapporto tra vendite dell'anno e ore lavorate dell'anno
(vedere allegato 5)
- 2.3.4 indicatore di resa per metro quadro
(vedere allegato 6)

Al singolo indicatore le parti non potranno collegare una somma lorda annua superiore a Lire 300.000.-

- 2.4. - definizione del premio relativo al 1996
Con la retribuzione di Novembre 1996 sarà erogato un anticipo sul premio variabile derivante dall'applicazione degli indicatori di cui ai punti 2.3, 2.3.1 e 2.3.2 che varrà con riferimento al solo anno 1996 rispetto al 1995. L'anticipo sarà di Lit. 110.000 globali lorde per ogni dipendente a full-time, riproporzionate per coloro che operano a part-time.

3.- MODALITA' DI EROGAZIONE DELLE PARTI VARIABILI

Premesso che la prima misurazione dell'andamento degli indicatori di cui al punto 2, sarà effettuata confrontando i dati relativi al 1997 con quelli relativi al 1996 e che le misurazioni successive saranno effettuate, come detto, confrontando i dati dell'anno considerato con quelli dell'anno precedente, le parti si rincontreranno nel secondo trimestre del 1998 onde valutare congiuntamente la capacità dei meccanismi delle parti variabili di esprimere in modo equo l'effettivo andamento delle redditività e dell'efficienza dell'unità locale.

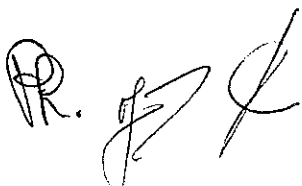
In previsione degli incontri sopraindicati, di verifica, l'Azienda fornirà alle OO.SS. firmatarie del presente accordo ogni elemento utile alla verifica del funzionamento dei meccanismi di premio variabile sia con riferimento all'Azienda complessivamente intesa che alle singole filiali.

L'importo determinato sulla base di tutti gli indicatori utilizzati sarà pagato nel mese di gennaio dell'anno immediatamente successivo a quello considerato. Le quote suddette saranno riconosciute ai lavoratori in forza alla data dello stesso 1° Gennaio.

Agli assunti nel corso dell'anno considerato detti importi saranno riconosciute per dodicesimi in funzione dei mesi di servizio intero prestato nell'anno stesso.

Nei confronti dei lavoratori a part-time gli importi in questione saranno riconosciuti in proporzione all'orario contrattualmente stabilito per gli stessi.

Le parti convengono che i meccanismi di premio variabile introdotti con il presente accordo, in considerazione dell'incertezza e variabilità delle erogazioni economiche collegate agli stessi, sono tali da soddisfare i requisiti posti dall'Accordo interconfederale 23/7/1993, nonché all'art. 5 D.L. 28/3/1996 n. 166, art. 5 D.L. 26/07/96 n. 396, art. 5 DL 24/09/96 n. 499 e art. 5 D.L. 27/5/1996 n. 295 e potranno di conseguenza fruire del particolare trattamento contributivo previsto da tali norme. Gli adempimenti amministrativi a tal fine necessari sono di competenza dell'Azienda.



Ai dipendenti della sede centrale di S.Giuliano sarà riconosciuta una parte variabile di importo pari alla media delle parti variabili riconosciute nell'anno negli Ipermercati.

Nelle unità di nuova apertura la parte variabile sarà riconosciuta, in ogni sua componente, quando si sarà nelle condizioni di confrontare l'andamento degli indicatori relativi all'anno di esercizio considerato con quello degli indicatori relativi all'intero anno di esercizio precedente.

4.- DURATA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

Il presente contratto scade il 31.12.1999.

Tuttavia in assenza di esplicita e formale disdetta, almeno tre mesi prima, ad iniziativa di una delle parti, l'accordo stesso resterà in vigore fino al suo rinnovo.

Resta fin d'ora inteso che la parte fissa del premio, a decorrere dal primo Gennaio dell'anno 2000, sarà incrementata di Lire 400.000.- annue globali lorde. L'incremento della parte fissa sarà riconosciuto, proporzionalmente, secondo la gradualità prevista al punto 1.

5.- INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

In caso di controversia interpretativa circa le clausole del presente contratto, le parti si affideranno per la decisione ad una Commissione all'uopo designata in sede sindacale nazionale la stessa avrà anche il compito di raccogliere le intese locali e di monitoraggio sulle variazioni dell'andamento dei parametri del salario variabile..

B

#

ALLEGATO 1

NAZIONALE

PROGRESSIONE

VENDITE NETTE

	0%	0,5%	1%	1,5%	2%	2,5%	3%	3,50%
4%	160.000	180.000	200.000	220.000	240.000	260.000	280.000	300.000
3%	140.000	160.000	180.000	200.000	220.000	240.000	260.000	280.000
2%	130.000	150.000	170.000	190.000	210.000	230.000	250.000	270.000
1%	120.000	140.000	160.000	180.000	190.000	210.000	230.000	250.000
0,5%	90.000	110.000	130.000	150.000	170.000	190.000	210.000	230.000
0%	60.000	80.000	100.000	120.000	140.000	160.000	180.000	200.000

MARGINE OPERATIVE LORDO

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Handwritten marks

ALLEGATO 2

LOCALE

**PROGRESSIONE
VENDITE NETTE**

	0,0%	0,5%	1%	1,5%	2%	2,5%	3%	3,50%
4%	210.000	230.000	250.000	270.000	290.000	310.000	330.000	350.000
3%	200.000	220.000	240.000	260.000	280.000	300.000	320.000	340.000
2%	190.000	210.000	220.000	240.000	260.000	280.000	300.000	320.000
1%	170.000	180.000	200.000	220.000	240.000	260.000	280.000	300.000
0,5%	140.000	160.000	180.000	200.000	220.000	240.000	260.000	280.000
0%	110.000	130.000	150.000	170.000	190.000	210.000	230.000	250.000

MARGINE OPERATIVE LORDO

Handwritten mark

Handwritten mark

- allegato 3 -

INDICATORE DI N.RO SCONTRINI DELL'ANNO

- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del numero degli scontrini pari o superiore al 7.5% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 300.000 (100%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del numero degli scontrini compreso tra il 5% ed il 7,49% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 225.000 (75%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del numero degli scontrini compreso tra il 3% ed il 4,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 150.000 (50%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del numero degli scontrini compreso tra lo 0% ed il 2,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 75.000 (25%).

AR.
FR
R

G

- allegato 4 -

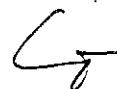
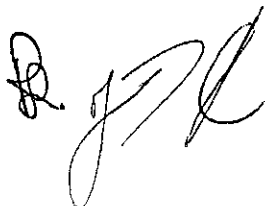
INDICATORE DI VALORE MEDIO DELLO SCONTRINO DELL'ANNO

- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del valore medio dello scontrino dell'anno pari o superiore al 7% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 300.000 (100%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del valore medio dello scontrino dell'anno compreso tra il 5% ed il 6,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 225.000 (75%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del valore medio dello scontrino dell'anno compreso tra il 3% ed il 4,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 150.000 (50%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del valore medio dello scontrino dell'anno compreso tra lo 0% ed il 2,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 75.000 (25%).

**INDICATORE DI RAPPORTO TRA VENDITE DELL'ANNO
E ORE LAVORATE DELL'ANNO**



- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del rapporto tra vendite dell'anno e ore lavorate dell'anno pari o superiori al 7% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 300.000 (100%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del rapporto tra vendite dell'anno e ore lavorate dell'anno compreso tra il 5% ed il 6,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 225.000 (75%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del rapporto tra vendite dell'anno e ore lavorate dell'anno compreso tra il 3% ed il 4,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 150.000 (50%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale del rapporto tra vendite dell'anno e ore lavorate dell'anno compreso tra lo 0% ed il 2,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 75.000 (25%).


Per ore lavorate si intende la somma delle ore di lavoro ordinario dei lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale, nonchè delle ore di lavoro straordinario e supplementare da essi fornite nel corso dell'anno.



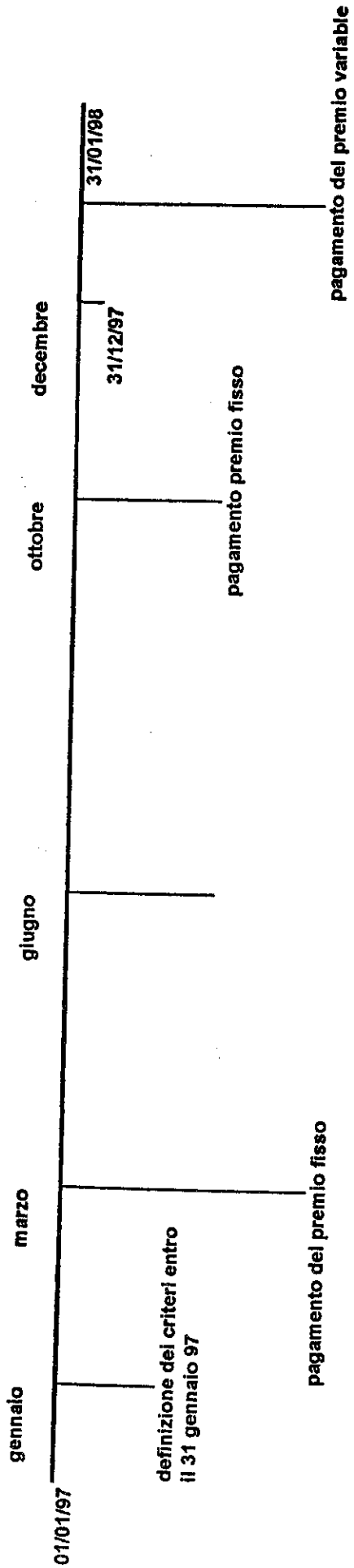
INDICATORE DI RESA PER METRO QUADRO

- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale della resa per metro quadro pari o superiori al 7.5% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 300.000 (100%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale della resa per metro quadro compresa tra il 5% ed il 7,49% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 225.000 (75%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale della resa per metro quadro compresa tra il 3% ed il 4,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 150.000 (50%).
- Ai punti vendita che presentano a consuntivo un incremento percentuale della resa per metro quadro compresa tra lo 0% ed il 2,99% rispetto all'anno precedente viene riconosciuto un premio annuo lordo pari a Lire 75.000 (25%).

PR.  



EROGAZIONE DEL PREMIO



Handwritten signature

Handwritten signature

B) PARTE NORMATIVA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

PREMESSA AL CONTRATTO INTEGRATIVO NAZIONALE DI GRUPPO

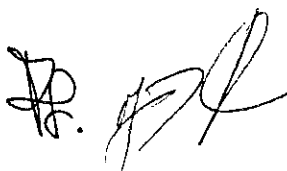
Relativamente agli istituti disciplinati nel contratto stesso, vengono assorbite e sostituite tutte le normative contrattuali aziendali fermo restando le condizioni normative di miglior favore eventualmente esistenti a livello di singola unità produttiva.

Il contratto integrativo è unica fonte normativa valida per gli Ipermercati e per le unità in genere del Gruppo, oltre a quanto previsto dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Pertanto, per tutti gli istituti non considerati nel contratto integrativo nazionale, si fa rinvio alle normative e alle consuetudini eventualmente esistenti a livello di unità locali.

Le parti, per tali istituti, richiamano in particolare il contenuto degli accordi sottoindicati:

21 giugno 1988
08 febbraio 1992
18 luglio 1995
21 luglio 1995

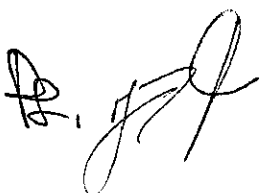


COMITATO AZIENDALE EUROPEO

Le parti convengono di attivarsi in tutte le direzioni di propria competenza per assicurare la realizzazione, entro i tempi previsti, di quanto disposto dalla direttiva U.E. n. 45/94 in materia di Comitati Europei di Impresa.

In attesa di migliore definizione, viene riconosciuta l'agibilità necessaria a ciascun membro dalle RSU delegato a partecipare ai lavori preparatori del sunnominato Comitato.

Le ore necessarie all'espletamento del mandato sono a carico dell'Unità produttiva di origine del lavoratore nella misura prevista dall'accordo Europeo del 31/07/96 e successive integrazioni e modificazioni, per ogni lavoratore delegato a partecipare ai lavori preparatori stessi.



DIRITTO D'INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Le Parti convengono sull'utilità di un sistema di relazioni sindacali che, ferme restando le reciproche autonomie e responsabilità, si fondi sul riconoscimento pieno del ruolo di ciascuna parte a tutti i livelli, al fine di creare condizioni di positivo e utile confronto finalizzato alla soluzione dei problemi e alla prevenzione dei conflitti.

Il metodo del confronto preventivo, nel rispetto del distinto ruolo istituzionale delle parti, viene confermato per tutti i livelli di relazione sindacale sotto precisati:

- livello nazionale, con un incontro annuale tra la Direzione del Gruppo e le Federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS, con partecipazione delle strutture territoriali delle stesse Federazioni Nazionali e del Coordinamento nazionale delle Rappresentanze sindacali,
- livello regionale e/o territoriale, con incontri semestrali tra la Direzione dell'Ipermercato o unità produttiva e le strutture territoriali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS, con partecipazione delle Rappresentanze sindacali interessate,
- livello di singola unità produttiva, con incontri mensili tra la Direzione dell'Ipermercato o unità produttiva e le Rappresentanze sindacali interessate, con partecipazione delle strutture territoriali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS interessate.

Materie di informazione, confronto e contrattazione

- a livello nazionale: informazione e confronto sulla situazione economica e commerciale dell'Impresa, sulle prospettive di sviluppo e sugli investimenti, con particolare riguardo alle nuove aperture e agli ampliamenti, agli eventuali mutamenti dell'assetto societario e sui processi di terziarizzazione e di innovazione tecnologica; la contrattazione integrativa;

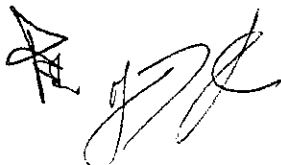


- a livello regionale e/o territoriale: informazione e confronto sulle stesse materie previste per il livello nazionale, con riguardo ai problemi del territorio e delle singole unità produttive, nonché sulla composizione quali-quantitativa della occupazione e sulle varie tipologie di rapporto di lavoro, con particolare riferimento ai “part-time”, ai contratti a tempo determinato e ai contratti di formazione e lavoro;
- a livello di singola unità produttiva: informazione e confronto sull’andamento delle vendite suddivise per aggregati merceologici, sugli orari di lavoro e loro tipologie, sulla composizione quali-quantitativa degli organici, sulle forme e misure del ricorso a prestazioni straordinarie e/o supplementari nonché alla flessibilità d’orario, nei limiti e alle condizioni fissate dal CCNL, alla mobilità interna e sulle innovazioni tecnologiche e organizzative, sulla pratica realizzazione delle pari opportunità.

Confronto preventivo sulla pianificazione delle ferie, sulle problematiche eventuali in materia di classificazione, sulle ricadute organizzative derivanti dall’applicazione di nuove tecnologie, sulle pari opportunità, sulle assunzioni di stagionali, sull’utilizzo delle forme di flessibilità di orario previste dal CCNL.

Norme particolari potranno essere contrattate e/o concordate in materia di turni o nastri orari legati a particolari esigenze aziendali, di eventuali forme di flessibilità oltre i limiti e le condizioni previste dall’art. 35 parte seconda del CCNL vigente, a prestazioni di lavoro supplementari per i lavoratori a part-time eccedenti i limiti di cui all’art. 53 parte seconda del CCNL vigente, determinazione dei turni feriali, di modalità di svolgimento dei rapporti di lavoro a part-time verticali, di parità di opportunità nel lavoro uomo-donna, di problemi relativi all’organizzazione del lavoro che comportino o possano comportare ricadute significative sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro.

Per quanto concerne le aperture di nuove unità, il confronto preventivo ha luogo a livello nazionale e territoriale ed ha per oggetto il livello e la composizione quali-quantitativa degli organici, che garantisca una presenza equilibrata di rapporto a tempo pieno e a “part-time”.




FORMAZIONE

Premesso che le parti convengono sul valore che per entrambe assume la formazione professionale continua, assumono l'impegno reciproco a dare effettiva applicazione alla normativa contenuta nel CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi, o dallo stesso CCNL richiamato.

Pertanto a livello di magazzino o unità produttiva, esamineranno congiuntamente, nei vari confronti previsti dal diritto di informazione del presente contratto, il piano di formazione di ogni magazzino o unità produttiva.

E' peraltro convenuto che:

- nel primo trimestre di ogni anno sarà fatto il punto sulla formazione dell'anno precedente in termini di ore, lavoratori interessati e tipo di formazione.
- sarà presentato, dall'azienda, il progetto di piano di formazione per l'anno in corso.
- saranno considerate le esigenze formative manifestate attraverso le RSU o le RSA compatibili con gli obiettivi dell'impresa.

Le parti definiranno inoltre, entro il 31 Gennaio 1997 un programma di formazione, congiunta, sul contratto integrativo con particolare riferimento al meccanismo del salario variabile.



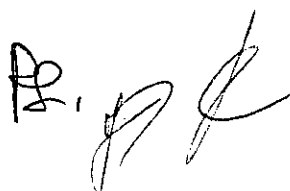
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti concordano sulla validità degli intendimenti cui deve riferirsi il confronto in materia di organizzazione del lavoro per raggiungere congiuntamente un miglior servizio alla clientela, un più razionale utilizzo delle strutture, un miglioramento dei livelli di efficienza e produttività, una ottimizzazione di ritmi e carichi di lavoro, e, infine, una miglior crescita individuale e collettiva dei livelli di professionalità.

Quanto precede, in un preciso ambito di compatibilità aziendale che incrementi le quote di mercato già acquisite.

In tale ottica di riferimento, il gruppo Carrefour conferma l'impegno a proseguire costruttivamente, ai livelli di relazione precisati nel capitolo Diritto di Informazione e Relazioni Sindacali, il confronto in materia di organizzazione del lavoro con l'obiettivo di individuare nuovi e sempre più funzionali schemi di riferimento che consentano il pieno raggiungimento dei risultati precedentemente individuati.

Le parti si danno reciprocamente atto che la disomogeneità delle singole strutture non consente una aprioristica individuazione di modelli organizzativi universalmente validi ed impone, pertanto, il confronto a livello di singola unità.



DIRITTI SINDACALI

Tutte le aziende del Gruppo applicano il protocollo del 27/7/94 stipulato tra Confederazione Generale del Commercio e CGIL, CISL e UIL.

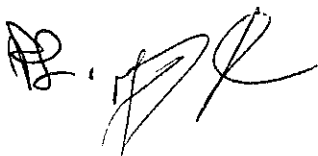
A decorrere dal 1/1/97 le riunioni di cui all'art. 33 - Parte prima - Sistema di relazioni sindacali - del CCNL 3/11/94 potranno essere tenute entro il limite massimo di 15 ore annue, sempre nel rispetto di quanto stabilito all'ultimo comma dello stesso art. 33.

In ciascun Ipermercato e unità produttiva, alle Rappresentanze sindacali aziendali nel loro complesso o alle RSU, per l'espletamento del mandato, sono concesse dal 1/1/96 n. 2 ore annue di permesso retribuito per ogni dipendente in forza al 31/12 dell'anno precedente. Al pacchetto ore globale annuo come sopra determinato, di ore di permesso retribuito da utilizzare all'interno o all'esterno dell'Ipermercato o unità operativa, si aggiungono i permessi necessari per le riunioni indette dalla Direzione dell'Ipermercato, ivi comprese quelle previste a livello di magazzino con cadenza mensile dal sistema di informazioni e relazioni sindacali in atto.

L'esercizio dei permessi sindacali deve avvenire nel rispetto delle formalità di cui agli artt. 27 e seguenti - Parte prima - sistema di relazioni sindacali - del CCNL sopracitato.

La partecipazione alle riunioni informative annuali a livello nazionale da parte di lavoratori facenti parte delle varie RSU o RSA nonché l'attività necessaria per il coordinamento regionale e/o nazionale e le riunioni con le direzioni delle unità produttive promosse dalle RSU o RSA, saranno retribuite con un pacchetto ore annue aggiuntivo di un'ora per dipendente in forza al 31/12 dell'anno precedente.

Per quanto attiene la materia disciplinata dal D. Legislativo 626/94, così come modificato dal D. Legislativo 242/96, riguardo la Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro, oltreché dalla Direttiva U.E. n. 45/94 riguardo i Comitati Europei di Impresa, si rimanda agli specifici capitoli di questo contratto.



MERCATO DEL LAVORO

Premesso che le parti concordano sulla opportunità di ricorrere a tutte le forme di assunzione previste dalla legislazione vigente, l'azienda si impegna a non operare discriminazioni tra le varie forme, ferme restando le autonomie e le prerogative delle Parti.

Nell'ambito degli incontri previsti a livello di singolo ipermercato e unità produttiva, il gruppo Carrefour, conformemente a quanto previsto al capitolo DIRITTO DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI, fornirà i dati relativi alle assunzioni da effettuarsi ed effettuate.

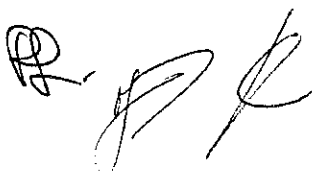
Le parti convengono sull'opportunità di contenere il ricorso alle assunzioni a tempo determinato.

L'assunzione a tempo determinato sarà oggetto di confronto preventivo a livello di singolo ipermercato e/o unità operativa, tra Direzione e RSU e riguarderà:

- A.- Incremento di attività dipendente da eventi straordinari.
- B.- Completamento degli organici aggiuntivi necessari in talune circostanze (ferie, esigenze legate alla stagionalità e all'attività prenatalizia, ecc..)

Le parti convengono sull'opportunità di favorire l'occupazione e la qualificazione professionale dei giovani attraverso il ricorso alle assunzioni con contratto di formazione lavoro e/o contratto di apprendistato; di offrire opportunità di occupazione alle categorie più deboli presenti sul mercato del lavoro: lavoratori extracomunitari, lavoratori ultratrentaduenni, lavoratori disoccupati, o in lista di mobilità, nel rispetto delle norme di legge e di favorire l'occupazione e la qualificazione professionale femminile.

Quanto precede, in aggiunta alle previsioni di cui all'art. 1, 2° comma, lettera b) della legge 230/1962 (sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto, per maternità, malattia, servizio militare, infortunio, ecc....).



CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Entro sei mesi dall'approvazione del presente contratto integrativo, verrà definita una "intesa quadro" per i contratti di formazione e lavoro avente per oggetto quanto non eventualmente specificato nella normativa contrattuale collettiva nazionale e dalle leggi in vigore.

Si conviene che il numero degli assunti con contratto di formazione e lavoro e di quelli con contratto di apprendistato potrà al massimo essere pari al 30% del totale degli addetti a tempo indeterminato.

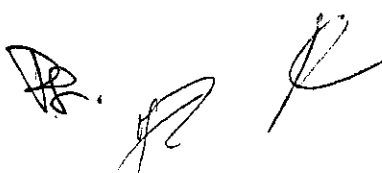
Il limite di cui sopra non è applicabile in caso di nuove aperture ma sarà oggetto di definizione in sede nazionale e/o locale in occasione dell'apposito incontro tra le parti stipulanti così come stabilito dal presente accordo.

Le parti confermano la piena applicabilità della normativa aziendale vigente agli assunti con contratto di formazione e lavoro.

Almeno sei mesi prima della scadenza del contratto di formazione e lavoro, l'azienda si confronterà con le OO.SS. e le RSU sull'andamento dei percorsi formativi.

Nell'eventualità che l'azienda fosse orientata non positivamente circa la conferma a tempo indeterminato, le parti ricercheranno le soluzioni più idonee a renderne possibile la conferma.

Relativamente all'intervento delle OO.SS. ai corsi di formazione dei lavoratori in contratto di formazione e lavoro, le ore annue previste sono pari al 25% delle ore stabilite dalla legge per la specifica formazione tecnica in materia di diritti e doveri dei lavoratori.



LAVORO A TEMPO PARZIALE

Considerato che l'articolo 5 comma 3 lettera C della legge 19/12/84 N. 863 prevede che i contratti collettivi, anche aziendali possano stabilire modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale, si concorda:

- a) Entro il quadriennio di durata del presente accordo al personale oggi in forza con orario fino a 20 ore sarà offerto di passare, gradualmente, in funzione delle esigenze organizzative a 24 ore medie settimanali.

L'impegno di cui al precedente comma varrà presso gli Ipermercati di nuova apertura decorsi 24 mesi dalla apertura stessa e sarà realizzato nei due anni successivi.

Potranno comunque, essere praticati orari inferiori a 20 ore solo per volontà di entrambe le parti e con turni orari giornalieri di 8 ore.

- b) Le parti concordano che, in coerenza con quanto disposto per i contratti a tempo determinato, possano essere attivate anche assunzioni di lavoratori a tempo parziale con distribuzione annua dell'orario di lavoro.

Di norma i periodi di lavoro saranno i seguenti:

- periodo natalizio (dicembre)
- periodo pasquale
- periodo estivo (giugno/settembre)
- manifestazioni ricorrenti e programmabili.

- c) Le parti concordano che, a parità di effettiva qualificazione professionale e mansioni, siano adottati i seguenti criteri di priorità:

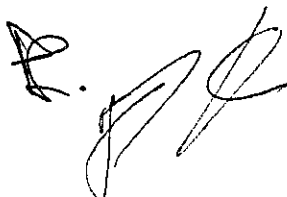
- 1) gli assunti con contratto a termine hanno precedenza nelle assunzioni dei part-time annui
- 2) i part-time annui hanno precedenza rispetto a possibili assunzioni di part-time settimanali.



Per quanto riguarda il punto 2) ulteriori criteri di priorità sono nell'ordine:

- appartenenza al reparto o servizio (settore)
- data della domanda
- anzianità di servizio.

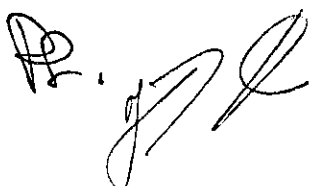
- d) Si concorda di predisporre conformemente a quanto disposto dall'articolo 5, comma 4 della Legge 19 12 84 n. 863 una lista di priorità di lavoratori a tempo parziale interessati ad un rapporto a tempo pieno sulla base della data di presentazione della domanda di variazione, fermo restando il diritto di priorità di passaggio a tempo pieno del lavoratore a part-time rispetto a nuove assunzioni a tempo pieno per lo stesso livello di inquadramento, qualificazione professionale e mansione.
- e) Si confermano le liste in essere al momento della stipula del presente contratto integrativo.
- f) Nel corso degli incontri semestrali e/o mensili di cui al punto relativo al diritto di informazione e alle relazioni sindacali, le parti verificheranno congiuntamente, come previsto al punto relativo al mercato del lavoro, le necessità di personale e concorderanno eventuali ore supplementari, aggiuntive a quelle già previste all'articolo 53 del vigente CCNL.



PARI OPPORTUNITA'

Al fine di dare piena applicazione alla legge 125/91, azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, le parti assumono quanto indicato agli art. 3 - 4 e 5 Parte Prima del vigente CCNL.

Tenuto conto dei consolidati meccanismi di incontro periodico tra le parti, si conviene di esaminare, in tali momenti, tutte le questioni attinenti la corretta realizzazione del principio di pari opportunità.

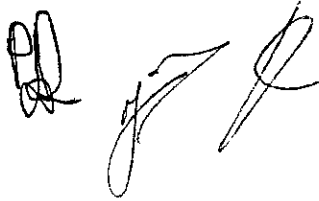


INFORTUNI SUL LAVORO

In caso di infortunio, sarà conservato il posto di lavoro fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Le assenze per infortunio non saranno sommate ai periodi di malattia per il computo del periodo di comporta.

Le indennità per infortunio verranno anticipate dall'azienda, con compensazione al momento della liquidazione da parte dell'INAIL, laddove si sia raggiunto specifico accordo con l'Istituto assicuratore.

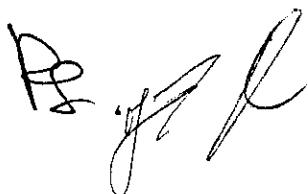


LIBRETTO SANITARIO

In occasione dell'ottenimento o del rinnovo delle tessere sanitarie da parte dei lavoratori dipendenti, l'Azienda provvederà al rimborso delle relative spese sostenute, a seguito di presentazione di adeguata documentazione.

L'Azienda concederà il cambio turno per consentire al lavoratore l'espletamento della pratica di rinnovo.

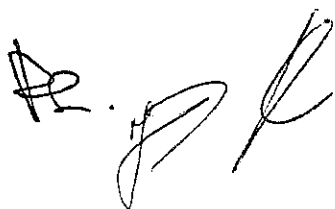
Per i lavoratori in turno fisso è riconfermato l'attuale trattamento di pagamento delle ore strettamente necessarie per il rinnovo del libretto sanitario.



ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

In presenza di gravi e comprovati motivi, 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 a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dall'art. 78 Parte Seconda.

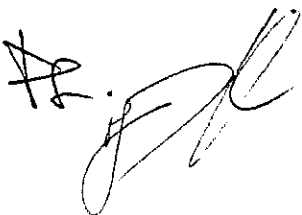
Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.



IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO


In attesa di accordo tra le OO.SS. e la Confcommercio in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (D. Legislativo 626/94 e il D. Legislativo 242/96), le parti concordano di dare piene attuazione a quanto previsto dal D. Legislativo 626/94 Sicurezza e Salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, così come precisato dal D. Legislativo n. 242/96.

Con decorrenza dalla data di stipula del presente contratto integrativo si conviene di riconoscere ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in aggiunta alle ore già previste quali membri RSU, per l'espletamento del mandato, 40 ore annue proporzionabili per il primo anno, secondo i mesi interi intercorrenti tra la sottoscrizione del presente accordo e la fine dell'anno.



ORARIO DI LAVORO E MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO

Laddove si realizzi l'articolazione d'orario di cui alla lettera c) dell'art. 32 - Parte seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - del CCNL 3/11/94, le ore di lavoro prestate oltre le 38 settimanali saranno retribuite con la maggiorazione del 15%, calcolata come previsto dall'art. 60 - Parte seconda - del citato CCNL.

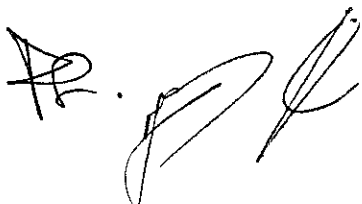
18. 



LAVORO DOMENICALE E FESTIVO IN OCCASIONE DELLE FESTIVITA' DI FINE ANNO

Il trattamento economico delle prestazioni rese in giorno domenicale o festivo in occasione delle festività di fine anno è il seguente:

- pagamento della quota oraria di retribuzione di fatto, calcolata come previsto all'art. 118 - Seconda parte del CCNL (art. 48 - Parte seconda - per il part-time), per ogni ora lavorata in giorno festivo o di Domenica.
- pagamento della maggiorazione del 30% sulla stessa quota oraria, per ogni ora lavorata in giorno festivo o di Domenica.
- riconoscimento di un riposo compensativo retribuito, di durata pari al numero di ore prestate nella giornata festiva o domenicale.



SERVIZIO MENSA

Fermo restando che ai dipendenti della Sede e degli Ipermercati di S.Giuliano, Gallarate e Capodrise, ove è già in atto un servizio di mensa, sarà attribuito un "buono pasto" (ticket) di valore pari alla differenza tra l'attuale costo aziendale per pasto e la quota a carico del dipendente, ai dipendenti degli altri Ipermercati sarà concesso un "buono pasto" di Lire 3.000.- a seguito di specifiche convenzioni da concordare entro il più breve tempo possibile.


Tale buono sarà utilizzato per la consumazione di pasto presso locali che saranno designati da ciascun ipermercato o unità produttiva.

Il buono pasto sarà riconosciuto al personale in forza per ogni giornata di effettiva presenza in azienda per almeno 4 ore.

Il buono pasto è personale, non è cedibile nè alienabile, non è commutabile, non monetizzabile e non utilizzabile al di fuori delle giornate di effettiva presenza.

Dovranno essere utilizzati per l'intero valore ed unicamente per il servizio "pasto".

Le parti riconoscono che il servizio in questione non rappresenta forma di retribuzione anche in natura ed è quindi escluso da qualsiasi calcolo e incidenza su retribuzione e su istituti legali, contrattuali e TFR.

RE. 

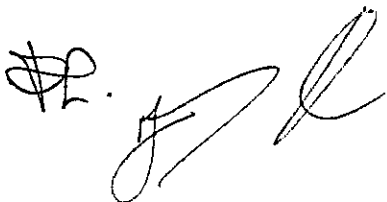


VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

Per l'effettuazione di visite mediche specialistiche aventi carattere diagnostico e non terapeutico, l'Azienda riconoscerà permessi retribuiti annui (01.01-31.12) pari a sette ore riproporzionate per i lavoratori a part-time.

Compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, saranno concessi cambi di turno e/o di orario ai dipendenti che ne facessero richiesta, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche anche a carattere terapeutico, con esclusione di quelle odontoiatriche.

Il lavoratore comunicherà preventivamente, almeno con 48 ore di preavviso, al diretto superiore la necessità di sottoporsi a visita medica specialistica, e successivamente la giustificherà con idonea documentazione.



CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Entro sei mesi dall'approvazione del presente contratto integrativo aziendale, verranno definiti, tenuto conto degli accordi del 01.06.93 e 14.12.93, profili professionali, concernenti figure per le quali sia previsto l'inquadramento ai livelli superiori al 4°, in appositi incontri tra la Direzione aziendale una Rappresentanza delle RSU o RSA, assistita dalle organizzazioni sindacali

