

## SALARIO VARIABILE

L'analisi è stata effettuata su 14 accordi aziendali, poiché Upim non ha il salario variabile. Alcuni accordi sono scaduti o in fase di rinnovo (Esselunga; Metro; Panorama; Pam; Auchan, Sma; S.I.B. (Leroy Merlin-Bricocenter); O.B.I.; Conforama; Ikea; Rinascente; Coin/Oviesse;).

Analisi generale parametri/obiettivi utilizzati. Sono differenziati tra le imprese e diversi tra loro a seconda della tipologia dei punti vendita (IPER, SMK, superettes, ecc.). Nessun accordo prevede una soglia d'accesso legata al bilancio generale, ciò significa che indipendentemente dall'andamento generale dell'impresa i lavoratori, a seconda degli obiettivi, possono percepire quote di salario variabile. La maggioranza degli accordi, prevede per le sedi centrali (impiegati) l'erogazione della quota media di salario variabile percepito dagli altri lavoratori. Cinque accordi prevedono un obiettivo di carattere generale rispetto all'andamento dell'azienda, generalmente legato al margine operativo lordo. Nove accordi prevedono obiettivi legati al punto vendita. Due accordi hanno inserito, in aggiunta ad altri, obiettivi legati all'andamento del reparto o del tem (Coin, Auchan).

Le quote raggiungibili di salario variabile: gli accordi vanno da 2 mensilità lorde l'anno a euro 1.360, a euro 1.250, a euro 900. Questi importi, sono poi suddivisi per pesi a seconda degli obiettivi individuati nelle singole filiali. Gli altri accordi definiscono singoli importi legati ad obiettivi specifici che a loro volta sono suddivisi per fasce al cui miglioramento scatta un importo superiore.

Parametri/Obiettivi di filiale: 3 accordi, hanno stabilito obiettivi alternativi tra loro la cui scelta deve essere effettuata dai lavoratori ogni anno nelle filiali (scelta tra scontrino medio, qualità del servizio, ecc.). Gli accordi hanno previsto obiettivi e parametri differenti tra loro:

- andamento vendite in relazione agli obiettivi di budget
- progresso del punto vendita;
- produttività (incidenza del costo del lavoro sulle vendite,
- parametro di efficienza (ore standard diviso ore a consuntivo );
- premio di progresso (progresso del margine, fatturato, miglioramento di un risultato positivo);
- scontrino medio (fatturato diviso numero clienti) o incremento dello scontrino medio;
- differenze inventariali;
- incremento numero clienti;
- qualità del servizio/soddisfazione del cliente;
- margine operativo lordo – EBTDA

Lavoratori ai cui viene erogato il salario variabile: premesso che generalmente gli accordi prevedono l'erogazione ai lavoratori in forza nel mese in cui viene corrisposto il salario variabile, la maggioranza degli accordi ha previsto che il salario variabile sia erogato anche agli apprendisti (2 accordi corrispondono il premio in percentuale, min. 70%, max 85%), ai contratti a termine (vi sono accordi che prevedono l'erogazione ai contratti a termine purchè la durata del loro contratto non sia inferiore a 3 o sei mesi) e d'inserimento.

Nuove aperture: La maggioranza degli accordi prevede che sia corrisposto il salario variabile decorso due annualità al fine di poter confrontare i dati anno su anno.

**Carrefour/GS**  
**rinnovato il 9 febbraio 2011**  
**scadenza 31.12.2012**

**PRODUTTIVITA'**

Si conviene di individuare entro il 31 dicembre 2011, un nuovo meccanismo di produttività che sarà sostitutivo rispetto a sistema incentivante in essere che è ritenuto insoddisfacente e scarsamente incentivante.

Nell'ambito di tale nuovo meccanismo verranno individuati nuovi indicatori di produttività e una nuova soglia massima erogabile di valore superiore a € 1200,00, anche tenendo conto della mancata erogazione per l'anno sotto indicato.

Le parti concordano che per l'anno 2011 non verrà erogato il premio di produttività.

Qualora nel corso nel 2012 l'azienda dovesse raggiungere risultati superiori alle attese, le parti concorderanno l'erogazione di un premio di produttività.

In caso di proroga o rinnovo del contratto integrativo aziendale il meccanismo di erogazione del premio di produttività definito dalle parti produrrà comunque i suoi effetti a partire dal gennaio 2013.

**Esselunga**  
**scaduto 31.12.2007**

**Sintesi salario variabile.** Il nuovo salario variabile viene stabilito nel "Parametro di efficienza" (PdE).

Il PdE misura il livello di utilizzazione delle risorse (uomini, mezzi ed attrezzature) nello svolgimento delle attività di negozio. In particolare, il PdE mette a confronto la prestazione erogata da un punto vendita con la prestazione standard dello stesso punto vendita e si calcola come

ore standard / ore a consuntivo = PdE (%) - su base settimanale, periodica e annuale.

La prestazione "normale" di un negozio (PdE pari al 100%), è espressa dalla condizione

ore a consuntivo = ore standard.

Le ore standard attribuite al negozio corrispondono alla sommatoria dei tempi standard calcolati per ogni attività diretta, cioè direttamente connessa al flusso logistico della merce e alla pulizia; ad esempio: scarico dei camion, smistamento, prezzatura, rifornimento, raccolta imballaggi vuoti, pulizia scaffali, riordino, registrazione alle casse, ecc. ecc.

Le ore a consuntivo spese dal negozio corrispondono al totale ore timbrate dal personale diretto al netto delle ore timbrate in causale. Le causali fanno riferimento ad attività codificate per le quali non sono stati calcolati i tempi standard; ad esempio: inventario, addestramento, corso di formazione (anche per nuovi assunti), assemblea, manutenzione negozi, pulizie straordinarie, impiego personale disabile ecc. ecc. , Dal calcolo del PdE sono escluse le attività indirette di coordinamento e di assistenza alle clientela espresse dalle seguenti mansioni: Direttore, vice Direttore, Assistente alla clientela, Capo reparto casse, Promoter dimostratrice. Settori non ancora inclusi nel calcolo del PdE sono l'Audio-Video-Foto, la Pescheria e la Panetteria. Le parti, con cadenza semestrale ed a livello territoriale, si incontreranno per una verifica dell'andamento relativo al Parametro di efficienza. L'Azienda si impegna altresì a fornire alle Segreterie Nazionali l'informazione relativa al Parametro di efficienza a livello complessivo. Il risultato del rapporto: ore standard / ore a consuntivo = PdE (%). comporterà l'erogazione della quota riportata nella tabella sottostante:

Da	a	Importo annuo lordo in euro 2007
80,00%	100,00%	430,00
100,01%	102,00%	455,00
102,01%	104,00%	480,00
104,01%	106,00%	530,00
106,01%	108,00%	580,00
108,01%	110,00%	680,00
110,01%	Oltre	930,00

Le parti convengono di incontrarsi per valutare la possibilità di introdurre altri parametri aggiuntivi o sostitutivi rispetto a quelli definiti nel presente accordo. Nuove aperture, trasferimenti di negozio e ristrutturazioni significative  
Per il personale occupato in dette unità, il PdE inizierà ad essere calcolato dopo sei mesi dall'apertura / trasferimento / ristrutturazione. Pertanto:

- nell'anno di apertura, il "Salario variabile" sarà quello corrispondente al risultato ottenuto dalla media aziendale di tutti i negozi.
- dall'anno successivo, il "Salario variabile" verrà calcolato considerando come media annuale quella risultante dall'eventuale minor periodo considerato.

Salario variabile per il personale delle Sedi, Centri Distribuzione e Reparti di Produzione

Per il personale di cui sopra il "Salario variabile" sarà quello corrispondente al risultato ottenuto dalla media aziendale di tutti i negozi. Per il personale di cui al presente punto, le parti si impegnano a ricercare nuovi meccanismi di Salario variabile pertinenti alla specifica attività svolta. **Criteri di erogazione del salario variabile** : Ciascun lavoratore percepirà il premio individuato per il negozio in cui ha operato nell'anno di riferimento del premio stesso. Nel caso di prestazione nell'anno effettuata presso negozi diversi, il premio verrà calcolato sulla base di quanto maturato in ogni singolo negozio. Il "Salario variabile" verrà riconosciuto al solo personale in forza, con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro, di inserimento o di apprendistato, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento del premio stesso. Al personale part time nonché al personale assunto nel corso dell' anno, il "Salario variabile", verrà riproporzionato in base all'entità della prestazione lavorativa.

Nel caso di assenza dal lavoro, tale premio verrà corrisposto in misura proporzionale al periodo di servizio prestato. A questo fine vengono equiparate a presenza al lavoro le sole assenze per ferie, festività infrasettimanali, permessi sindacali, permessi per R.L.S., permessi di cui all'art. 68 C.C.N.L. 3/11/1994, maternità obbligatoria, riposi e permessi per i figli con handicap grave di cui all'art. 42 del Dlgs n. 151 del 26/3/2001.

**Panorama  
scaduto 31.12.2008  
in fase di rinnovo**

**Salario variabile sintesi**

Tre obiettivi obbligatori per ogni ipermercato ("obiettivo A: Risultato Operativo Aziendale"; "obiettivo B: vendite nette di filiale rapportate alle ore lavorate effettive di filiale"; "obiettivo C: qualità di filiale e mestiere di base") ed inoltre un quarto obiettivo che potrà essere scelto a livello di singolo punto di vendita, in accordo con la Direzione dell'unità di vendita, tra altri due obiettivi ("obiettivo D: scontrino medio di filiale"; "obiettivo E: numero transazioni di vendita di filiale"), in considerazione della specificità di ogni singola filiale di vendita. La scelta di tale ultimo parametro, tenuto conto della sua particolare natura, avverrà di anno in anno, su indicazione della Rappresentanza sindacale ed in accordo con la Direzione. Qualora tale indicazione, nonostante il sollecito, non pervenisse entro 15 giorni, la Direzione di filiale provvederà ad assegnare il 4° obiettivo individuandolo nell'ambito dei due parametri (D e E) sopra descritti.

**OBIETTIVO A): Risultato Operativo Aziendale (differenza tra valori e costi della produzione)** Qualora il R.O.A. conseguito nell'esercizio in corso e depurato dell'indice inflattivo ISTAT (inteso quale indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati) rappresenti un miglioramento del R.O.A. conseguito nell'esercizio precedente, si darà luogo, per tutti gli ipermercati partecipanti, al riconoscimento di un importo secondo il seguente schema:

Miglioramento su ROA anno precedente	2007/2006 euro
Da 1.0% a 3.99%	150
Da 4.0% a 6.99%	180
Da 7 a 9,99%	215
Da 10% e oltre	250

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

Miglioramento su anno precedente	2007 euro
Da 0 a 0,99%	180
Da 1 a 1,99%	220
Da 2 a 2,99%	260
Da 3 e oltre	300

**OBIETTIVO C): Qualità del servizio al cliente e mestiere di base di filiale** viene affidato ad una società esterna, specializzata in ricerche di mercato ed in indagini sulla soddisfazione del cliente, un'attività di monitoraggio mirata atta a verificare per ogni singola filiale di vendita in quale misura il consumatore percepisca la qualità del servizio proposta. Le domande dirette a misurare tale aspetto sono riportate in allegato al presente accordo e ne costituiscono parte integrante (allegato 4). La società incaricata procederà ad intervistare circa 250 clienti per ogni filiale in due

**SMA  
scaduto il 31.12.2008  
(accordo ponte 27.07.06)**

**Salario Variabile sintesi:**

Quota massima erogabile euro **1.360**

E previsto l'osservatorio nazionale che si riunisce almeno una volta l'anno

**PREMIO DI PROGRESSO:** è calcolato trimestralmente a livello di Supermercato e si basa sui seguenti tre indicatori:

**A. PROGRESSO DI FATTURATO**

Si definisce Progresso l'incremento del Fatturato che un Supermercato realizza nel trimestre rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. Il valore è adeguato con l'inflazione - dati ISTAT settore alimentare - degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del secondo mese del trimestre precedente quello di Premio (ad es., per il trimestre mar-apr-mag 2003, si considera l'inflazione intercorsa tra il 1° febbraio 2002 ed il 31 gennaio 2003).

Il valore così adeguato viene sottratto al valore del Fatturato del trimestre di riferimento. Se la differenza è positiva, il **2%** di tale importo andrà a costituire la prima parte del Premio di Progresso.

**B. PROGRESSO DI MARGINE**

Si definisce Progresso l'incremento del Margine detratte le Spese influenzabili (per le definizioni, vedi All.1 SUPER) che un Supermercato realizza nel trimestre rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. Il valore del corrispondente trimestre dell'anno precedente così adeguato - solo se positivo - viene sottratto al valore della M-S del trimestre di riferimento. Se il valore del corrispondente trimestre dell'anno precedente è negativo, la differenza si calcola rispetto a zero.

Se la differenza è positiva, il **10%** dell'importo di tale differenza andrà a costituire la seconda parte del Premio di Progresso.

**C. MIGLIORAMENTO DI UN RISULTATO POSITIVO**

Si definisce Miglioramento di risultato positivo l'incremento del risultato che un supermercato consegue nel trimestre rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente. L'incremento che è considerato utile ai fini del premio è solamente quello che si realizza rispetto ad un valore positivo del risultato del corrispondente trimestre dell'anno precedente. Se quest'ultimo fosse negativo l'eventuale l'incremento si calcola rispetto a zero. Per risultato positivo si intende la differenza tra Margine meno le spese influenzabili e la quota parte dei costi generali che la Divisione ha l'obiettivo di sostenere nel trimestre.

**2. CALCOLO TRIMESTRALE** I vari montanti - di miglioramento di fatturato (A), di M-S (B) e di miglioramento un risultato positivo rispetto ai costi generali di Super (C) incrementali rispetto all'anno precedente - ottenuti applicando le percentuali indicate, si sommano tra loro, ogni trimestre, e costituiscono l'importo globale di Premio di Progresso trimestrale da ridistribuire.

Questo importo rappresenterà il costo aziendale complessivo, con l'esclusione di qualsiasi eventuale onere aggiuntivo per la Società.

Casi particolari

Nel caso in cui vi sia solo Progresso di Fatturato (Premio A), ma né Progresso di M-S né del risultato (Premi B e C), si calcolerà comunque il 2% del Progresso di Fatturato ma tale importo sarà diminuito del 20%.

Nel caso in cui, infine, un Supermercato nel trimestre non ottenga né Progresso di fatturato e margine meno spese, né miglioramento dei propri risultati, recupererà nel

periodi dell'anno (orientativamente giugno/luglio e dicembre/gennaio, ricorrendo a criteri che garantiscano la rappresentatività del campione coinvolto) i quali esprimeranno, attraverso un voto di apprezzamento riferito ad una scala da 1 a 10 laddove il 7 costituisce il voto di sufficienza, il proprio giudizio sugli aspetti indagati dalla ricerca di cui sopra. Dalle due rilevazioni annue così effettuate deriverà una votazione media espressa in un voto al quale sarà collegata l'erogazione, per ogni singola filiale partecipante, dei seguenti importi lordi:

>Votazione media annuale	anno 2007
Voto medio inferiore a 7	0
Voto medio o superiore a 7 ma inferiore a 8	150
Voto medio pari o superiore a 8	190
Voto medio pari o superiore a 8 e ogni item rilevato pari o superiore a 8	250

**OBIETTIVO D): Scontrino medio di filiale (alternativo)** Qualora il valore dello scontrino medio, depurato dell'indice ISTAT, conseguito nell'esercizio in corso dalla singola filiale di vendita rap presenti un miglioramento percentuale rispetto al valore dello scontrino medio conseguito nell'esercizio commerciale precedente, si farà luogo al riconoscimento di un importo lordo secondo il seguente schema:

Miglioramento su anno precedente	anno 2007
Da 0,5 a 0,99%	euro 120
Da 1,0% a 1,49%	euro 150
Da 1,5% a 1,99%	euro 170
Da 2,00% e oltre	euro 200

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

Miglioramento su anno precedente	ANNO 2007
Da 1,0% a 1,49%	euro 120
Da 1,5% a 1,99%	euro 150
Da 2,00% a 2,99%	euro 170
Da 3,00% e oltre	euro 200

**Art. 23 SEDE CENTRALE E SEDI REGIONALI** Al personale della sede centrale sarà erogata annualmente una quota salariale lorda il cui importo corrisponderà al valore medio dei premi riconosciuti a ciascuna filiale di vendita partecipante. Al personale delle sedi regionali (Regione Nord e Regione Centro) sarà erogata annualmente una quota salariale lorda il cui importo corrisponderà al valore medio dei premi riconosciuti a ciascuna filiale di vendita partecipante e facente parte della Regione di competenza.

**Art. 24 COMPENSI VARIABILI - MODALITA' DI APPLICAZIONE** Al fine di consentire una verifica degli andamenti, in riferimento ai parametri di misurazione delle quote retributive erogabili, verranno forniti i dati relativi all'andamento dei parametri stessi con diverse periodicità. Resta fin d'ora inteso che, relativamente alla partecipazione per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel presente Sistema di Compensi Variabili, andranno escluse le unità di vendita che non abbiano operato nel corso di due interi esercizi commerciali posti a confronto. Con riferimento ai parametri individuati, le Parti convengono che l'erogazione degli importi lordi ad essi collegati avverrà esclusivamente nei confronti del personale partecipante in forza alla data di corresponsione del premio.

solo trimestre successivo unicamente l'abbassamento di M-S.

**3. EROGAZIONE** Il Premio complessivo sarà calcolato ed erogato trimestralmente come una tantum, secondo lo schema di seguito riportato.

**4. BENEFICIARI** Il premio spetta ai dipendenti che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell'intero trimestre di maturazione e nel mese di erogazione siano in servizio alla divisione Supermercati e alle società che applicano il presente Accordo con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Formazione e Lavoro, di apprendistato o a tempo determinato.

L'importo complessivo del Premio - dopo essere stato ridotto del 30% come recupero convenzionale dell'incidenza dei costi aziendali - verrà ripartito in funzione del numero di full-time equivalenti in forza nel Supermercato alla fine dell'ultimo mese del trimestre di Premio nei vari livelli di inquadramento, in modo da ottenere un valore di Premio teorico di livello. Si divide il montante trimestrale di Premio per la sommatoria del numero di FTE per livello ponderati con i valori della scala riparametrica 100-171.

#### **5. SEDI DIVISIONALI**

Per i servizi centrali e zonal, il premio di progresso si calcola secondo le stesse modalità previste per i punti di vendita e con riferimento agli stessi indicatori di Fatturato, Margine meno le spese influenzabili, Miglioramento di un risultato positivo. Per la sede centrale, i risultati di riferimento sono rappresentati dalla somma algebrica dei vari punti di vendita della divisione. I montanti di riferimento saranno, quindi, riproporzionati in base al rapporto tra il numero di full time equivalenti aventi diritto al premio (come definiti al punto 4 c.1) che lavorano presso la sede centrale e la somma di quelli che lavorano presso i punti di vendita della divisione. Per le sedi zonal, i risultati di riferimento sono rappresentati dalla somma algebrica dei vari punti di vendita di competenza territoriale. I montanti di riferimento saranno, quindi, riproporzionati in base al rapporto tra il numero di full time equivalenti aventi diritto al premio che lavorano presso la sede zonale e la somma di quelli che lavorano presso i punti di vendita di competenza territoriale. La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per i punti di vendita al punto 4, cc.2 e segg.

#### **6. DEPOSITI ALIMENTARE CONFEZIONATO**

Per il personale dipendente di tali depositi, la prima e terza parte del premio di progresso saranno calcolate con le stesse modalità previste per il personale della sede zonale. Per quanto concerne la seconda parte del premio (progresso del margine meno spese influenzabili), verrà conteggiato il miglioramento delle spese di deposito influenzabili che sarà calcolato ogni trimestre in percentuale del rifornito a vendita e raffrontato a quello dell'anno precedente. Se il tasso è diminuito, c'è progresso: In tale caso, valorizzata la percentuale di progresso sul rifornito a vendita, verrà distribuito il 10 % del valore della riduzione.

Calcolo e Distribuzione salario come per i punti vendita.

**PAM**  
scaduto il 31.3.08  
in fase di rinnovo

**SINTESI Salario Variabile**

Sono previsti alcuni parametri:

1. Vendite nette di supermercato rapportate alle ore lavorate effettive di supermercato;

Miglioramento su Anno precedente	2002/2001 €	2003/2002 €	2004/2003 €
Da 0.00% a 0.49%	140,00	150,00	160,00
Da 0.50% a 0.99%	170,00	180,00	190,00
Da 1.00% a 1.99%	200,00	210,00	220,00
Da 2.00% e oltre	230,00	240,00	250,00

2. Consolidamento e sviluppo quota di mercato di supermercato

Miglioramento su Anno precedente	2002/2001 €	2003/2002 €	2004/2003 €
Da 0.00% a 0.49%	140,00	150,00	160,00
Da 0.50% a 0.99%	180,00	190,00	200,00
Da 1.00% e oltre	230,00	240,00	250,00

3) Risultato Operativo aziendale (differenza tra valori e costi della Produzione)

Miglioramento R.O. anno preced.	2002/2001 €	2003/2002 €	2004/2003 €
Da 2.0% a 4.99%	140,00	140,00	140,00
Da 5.0% a 9.99%	170,00	170,00	170,00
Da 10.00% e oltre	250,00	250,00	250,00

4. Numero clienti (opzionabile);

Miglioramento su anno precedente	2002/2001 €	2003/2002 €	2004/2003 €
Dal 1%	130,00	140,00	150,00

5. Qualità del servizio (opzionabile).

Obiettivo	2002 €	2003 €	2004 €
Conseguimento Punteggio 7,5	130,00	140,00	150,00

**6) MODALITÀ DI EROGAZIONE 6.1) Supermercati:** con le modalità di cui al successivo punto 6.3) il personale dei punti

**AUCHAN**  
scadenza 31 gennaio 2010

**SINTESI Salario variabile**

**CRITERI GENERALI** I livelli sono tre: livello societario, di ipermercato e di reparto come di seguito definito nelle specifiche schede tecniche.  
I parametri sono così indicati:

**1) SOCIETARIO - una quota "RA"** in funzione di quello che viene definito **"RISULTATO AZIENDALE"** della società per ciascun anno sulla base del meccanismo di calcolo specificamente definito nella scheda tecnica 1 e commisurato alle presenze annuali.

**PERCENTUALI E LIMITI ANNUALI MASSIMI**

ANNO DI ASSEGNAZIONE	PERCENTUALE ANNUA	LIMITE INDIVIDUALE ANNUO LORDO
2008	9,0%	€ 700
2009	9,3%	€ 750
2010 e seguenti	9,5%	€ 800

**Il RISULTATO AZIENDALE viene corrisposto esclusivamente ai lavoratori che non percepiscono il premio fisso e che siano in servizio nel mese di assegnazione/corresponsione (maggio) con contratto a tempo indeterminato.**

**2) IPERMERCATO**

- **una quota "PI"** in funzione di quello che viene definito **"PROGRESSO DELL'IPERMERCATO"** in cui opera per ciascun trimestre sulla base dei parametri indicati nella scheda tecnica 2 e che sarà determinato individualmente in base alla percentuale di ripartizione e alle presenze trimestrali. **La percentuale ottenuta sulla base dei parametri concordati, sarà moltiplicata sul salario lordo del lavoratore e ciò determinerà la quota di salario variabile trimestrale da erogare. Viene corrisposto trimestralmente.**

Sono esclusi dalla corresponsione tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nel trimestre per un periodo inferiore al 40% del loro orario contrattuale individuale.

L'orario teorico individuale del trimestre rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del

**Esselunga**  
scaduto 31.12.2007

**SINTESI Salario variabile.**

Il nuovo salario variabile viene stabilito nel "Parametro di efficienza" (PdE). Il PdE misura il livello di utilizzazione delle risorse (uomini, mezzi ed attrezzature) nello svolgimento delle attività di negozio. In particolare, il PdE mette a confronto la prestazione erogata da un punto vendita con la prestazione standard dello stesso punto vendita e si calcola come : ore standard / ore a consuntivo = PdE (%) - su base settimanale, periodica e annuale.

La prestazione "normale" di un negozio (PdE pari al 100%), è espressa dalla condizione : ore a consuntivo = ore standard.

Le ore standard attribuite al negozio corrispondono alla sommatoria dei tempi standard calcolati per ogni attività diretta, cioè direttamente connessa al flusso logistico della merce e alla pulizia; ad esempio: scarico dei camion, smistamento, prezzatura, rifornimento, raccolta imballaggi vuoti, pulizia scaffali, riordino, registrazione alle casse, ecc. ecc.

Le ore a consuntivo spese dal negozio corrispondono al totale ore timbrate dal personale diretto al netto delle ore timbrate in causale. Le causali fanno riferimento ad attività codificate per le quali non sono stati calcolati i tempi standard; ad esempio: inventario, addestramento, corso di formazione (anche per nuovi assunti), assemblea, manutenzione negozi, pulizie straordinarie, impiego personale disabile ecc. ecc. , Dal calcolo del PdE sono escluse le attività indirette di coordinamento e di assistenza alle clientela espresse dalle seguenti mansioni: Direttore, vice Direttore, Assistente alla clientela, Capo reparto casse, Promoter dimostratrice. Settori

vendita con contratto a tempo indeterminato, i C.F.L. , gli apprendisti e gli assunti con contratto a tempo determinato, concorrono per l'obiettivo 5.1) produttività di supermercato, 5.2) Consolidamento e sviluppo della quota di mercato, 5.3) Risultato operativo aziendale, più un quarto obiettivo, che sarà annualmente concordato tra R.S.A./r.s.u. e direzione di negozio a livello di supermercato, opzionandolo tra quelli di cui ai precedenti punti 5.4) o 5.5), entro il mese di novembre precedente l'anno di riferimento.

**6.2) Sede e Uffici di Area:** con le modalità di cui al punto 6.3) al personale della sede centrale e degli uffici di area sarà erogata annualmente una quota salariale il cui importo corrisponderà al valore medio erogato ai dipendenti dei supermercati partecipanti.

**6.3) Modalità** il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati è l'esercizio commerciale intendendosi per tale periodo 1^ gennaio - 31 dicembre. Resta fin d'ora inteso che andranno escluse dal computo e dall'erogazione le unità di vendita che non abbiano operato nel corso di due interi esercizi commerciali posti a confronto. Le parti convengono che la corresponsione degli importi ad essi collegati, avverrà esclusivamente nei confronti del personale partecipante in forza alla data di corresponsione del premio (maggio), prendendo a riferimento il supermercato nel quale era iscritto a libro matricola nel mese di dicembre precedente. Al personale assunto in corso d'anno il premio sarà erogato in relazione ai mesi interi di servizio prestati nell'anno medesimo (intendendosi per tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni). Si precisa inoltre che per il personale in forza nell'anno di riferimento che abbia evidenziato periodi di assenza in cui non vi sia alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro ai sensi di legge e/o di contratto, il premio verrà erogato in relazione ai mesi di servizio effettivo prestati nel corso dell'anno (intendendosi per tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni). Per il personale apprendista gli importi di cui sopra verranno corrisposti nelle percentuali di cui all'art. 27, Seconda Parte, vigente C.C.N.L. Si conferma inoltre che per il personale a tempo parziale gli importi di cui sopra verranno corrisposti in rapporto alla ridotta prestazione contrattualizzata.

100% del valore P teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione di maggiore attività effettiva. Ai fini del raggiungimento del limite massimo del 100% concorreranno le prestazioni straordinarie e supplementari Percepiscono il salario variabile i dipendenti che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell'intero trimestre di maturazione e nel mese di erogazione siano in servizio alla società Auchan S.p.A. con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Inserimento, di apprendistato o a tempo determinato. Coloro che saranno inviati in missione parteciperanno alla quota dell'unità di destinazione se la missione si realizza sull'intero trimestre di calcolo; in caso contrario coloro che sono inviati in missione parteciperanno alla quota della sede divisionale.

### 3) REPARTO

- **una quota "CR"** in funzione di quello che viene definito "**COMMERCIO di REPARTO**" in cui opera per ciascun trimestre sulla base dei parametri indicati nella scheda tecnica 3 e che sarà determinato individualmente in base alla percentuale di ripartizione e alle presenze trimestrali e/o criteri. **Quota massima raggiungibile annuale euro 1.000 per gli addetti (250 euro a trimestre) e euro 1.500 per i capi reparti. Vi sono accordi x i singoli reparti , la corresponsione è trimestrale.**

**SEDE e DEPOSITI:** Per la sede e i depositi, il Progresso si calcola secondo le stesse modalità viste per gli Ipermercati e con riferimento agli stessi indicatori. I risultati di riferimento sono la somma algebrica di quelli dei vari Iper. Il valore teorico della percentuale P della sede sarà determinata dal rapporto tra la sommatoria del totale dei valori di progresso degli Iper rapportati alla sommatoria delle Retribuzioni Mensili Lorde degli Ipermercati (del trimestre). La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per gli Iper e alle medesime regole ivi per gli stessi richiamate

Viene istituita la COMMISSIONE PER RISULTATO AZIENDALE, PROGRESSO e COMMERCIO DI REPARTO x valutare gli andamenti, predisporre programmi di formazione x rsu/rsa, titoli Valauchan. L'Osservatorio nazionale si riunirà almeno una volta l'anno con la partecipazione di tre componenti per Organizzazione Sindacale e designati dalle stesse. A livello di Ipermercato le parti costituiranno una Commissione tecnica che si riunirà in seduta plenaria una volta all'anno. La Commissione si riunirà altresì in seduta ristretta ogni trimestre/ E' infine previsto un sistema di partecipazione **mediante azionariato diffuso**, a tutti i dipendenti viene offerta la possibilità di acquisire i titoli Valauchan nella misura da determinare sulla base dei suddetti parametri come di seguito

non ancora inclusi nel calcolo del PdE sono l'Audio-Video-Foto, la Pescheria e la Panetteria. Le parti, con cadenza semestrale ed a livello territoriale, si incontreranno per una verifica dell'andamento relativo al Parametro di efficienza. L'Azienda si impegna altresì a fornire alle Segreterie Nazionali l'informazione relativa al Parametro di efficienza a livello complessivo. Il risultato del rapporto: ore standard / ore a consuntivo = PdE (%). comporrà l'erogazione della quota riportata nella tabella sottostante:

Da	a	Importo annuo lordo in euro 2007
80,00%	100,00%	430,00
100,01%	102,00%	455,00
102,01%	104,00%	480,00
104,01%	106,00%	530,00
106,01%	108,00%	580,00
108,01%	110,00%	680,00
110,01%	Oltre	930,00

Le parti convengono di incontrarsi per valutare la possibilità di introdurre altri parametri aggiuntivi o sostitutivi rispetto a quelli definiti nel presente accordo. Nuove aperture, trasferimenti di negozio e ristrutturazioni significative Per il personale occupato in dette unità, il PdE inizierà ad essere calcolato dopo sei mesi dall'apertura / trasferimento / ristrutturazione. Pertanto:  
 •nell'anno di apertura, il "Salario variabile" sarà quello corrispondente al risultato ottenuto dalla media aziendale di tutti i negozi.  
 •dall'anno successivo, il "Salario variabile" verrà calcolato considerando come media annuale quella risultante dall'eventuale minor periodo considerato.  
Salario variabile per il personale delle Sedi, Centri Distribuzione e Reparti di Produzione  
 Per il personale di cui sopra il "Salario

	<p>definito nelle specifiche schede tecniche senza oneri e/o commissioni. L'adesione all'offerta azionaria è volontaria. A fronte di adesione espressa ed individuale da parte di ciascun beneficiario alla offerta, come previsto dal regolamento ValAuchan, il valore risultante da ciascun calcolo delle quote RA, PI e CR come sopra descritti sarà offerto in sottoscrizione gratuita di titoli ValAuchan di valore equivalente</p> <p>L'assegnazione dei titoli ValAuchan verrà effettuata al termine di ogni anno solare, con riferimento al valore delle quote RA, PI e CR maturate nei 4 trimestri precedenti. I valori che risulteranno determinati dall'applicazione dei citati sistemi, fatta salva in alternativa la scelta di della sottoscrizione di titoli Valauchan, saranno corrisposti ai beneficiari non aderenti a titolo di salario variabile. Ogni singolo lavoratore potrà comunicare ad Auchan il venir meno della propria adesione all'offerta con effetto dal primo trimestre o anno successivo in base alla periodicità della determinazione dei singoli parametri. Quanto via via maturato del risultato aziendale verrà convertito in azioni (secondo il piano di sottoscrizione previsto dal regolamento Valauchan) nel mese del maggio dell'anno successivo a quello di competenza in conformità allo statuto e regolamento valauchan. Scheda tecnica allegata</p> <p><b>RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b></p> <p>Le parti si danno espressamente atto che la scansione temporale dei valori impedisce l'identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del rispettivo mese di assegnazione per qualunque motivo essa sia avvenuta, il lavoratore non avrà diritto dell'importo derivante dai suddetti parametri.</p>	<p>variabile" sarà quello corrispondente al risultato ottenuto dalla media aziendale di tutti i negozi. Per il personale di cui al presente punto, le parti si impegnano a ricercare nuovi meccanismi di Salario variabile pertinenti alla specifica attività svolta. <b>Criteri di erogazione del salario variabile</b> : Ciascun lavoratore percepirà il premio individuato per il negozio in cui ha operato nell'anno di riferimento del premio stesso. Nel caso di prestazione nell'anno effettuata presso negozi diversi, il premio verrà calcolato sulla base di quanto maturato in ogni singolo negozio. Il "Salario variabile" verrà riconosciuto al solo personale in forza, con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro, di inserimento o di apprendistato, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento del premio stesso. Al personale part time nonché al personale assunto nel corso dell' anno, il "Salario variabile", verrà riproporzionato in base all'entità della prestazione lavorativa. Nel caso di assenza dal lavoro, tale premio verrà corrisposto in misura proporzionale al periodo di servizio prestato. A questo fine vengono equiparate a presenza al lavoro le sole assenze per ferie, festività infrasettimanali, permessi sindacali, permessi per R.L.S., permessi di cui all'art. 68 C.C.N.L. 3/11/1994, maternità obbligatoria, riposi e permessi per i figli con handicap grave di cui all'art. 42 del Dlgs n. 151 del 26/3/2001.</p>
--	--	--



**RINASCENTE**  
scadenza 31.1.2010

**Sintesi salario variabile**

Importo massimo raggiungibile € 1360 lordi annui riproporzionati in rapporto all'orario contrattuale individuale.

**DEFINIZIONE DEI PARAMETRI**

1) VENDITE LORDE:

per Vendite lorde si intende il fatturato, definito come valore dei corrispettivi alle casse della merce venduta

2) MARGINE LORDO (Gross Margin):

si intende la seguente voce di conto economico: il totale vendite al netto dell'IVA – il costo del prodotto- differenze inventariali- avarie e rotture-svalorizzazioni.

3) TOTALE COSTI OPERATIVI: si intende come tale il totale del costo del lavoro + il totale delle spese generali.

Sono esclusi dal computo di tale voce gli affitti passivi

4) N° ITEMS PER VISITATORE: si intende come tale il rapporto tra il n° di atti di vendita registrati su base annua ed il n° di visitatori annuale riferito alla somma dei punti vendita.

5) DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE: si intende come tale il rapporto espresso dalla seguente formula:

$(N^{\circ} \text{ pezzi mancanti} + N^{\circ} \text{ pezzi scartati}) \times \text{prezzo di vendita di listino}$

$(N^{\circ} \text{ pezzi venduti} + N^{\circ} \text{ pezzi scartati}) \times \text{prezzo di vendita di listino}$

**MECCANISMI DI MISURAZIONE E**

**CALCOLO**

Fatto 100 il valore del premio variabile, questo sarà ripartito tra i 5 parametri sopra descritti secondo i seguenti pesi percentuali:

Vendite Lorde 30%  
Margine Lordo 20%  
Totale costi operativi 10%  
N° items per visitatore 20%

Differenze inventariali/Avarie e rotture 20%.

L'entità del premio variabile per i parametri di VENDITE LORDE, MARGINE LORDO e TOTALE COSTI OPERATIVI è correlata ai risultati prodotti rispetto al budget annuale,

**COIN/OVIESSE**  
scaduto il 30.09.2005

**Sintesi SALARIO VARIABILE**

**DIVISIONE COIN**

Sono previsti riconoscimenti economici mensili/annuali in base agli obiettivi di vendita previsti per Team, Negozi e Filiali della Divisione COIN (inclusi quelli delle Società Wanda S.r.l. e Lagrange 47 S.r.l.) .

I Team sono costituiti da lavoratori che operano negli stessi settori merceologici e che lavorano in gruppi costituiti, di norma, da un minimo di 3 ad un massimo di 6 persone.

Il Negozio è un'aggregazione economica che comprende abitualmente più Team ed è caratterizzato prevalentemente dal coinvolgimento di gruppi di lavoro omogenei nell'ambito di un mondo merceologico (es: donna, uomo, casa, etc.).

La Filiale rappresenta l'intero punto vendita ed è costituita dalla sommatoria dei propri Team e Negozi.

Per i lavoratori appartenenti ai Team ed ai Negozi saranno riconosciuti mensilmente gli importi in Euro sotto riportati secondo il diverso incremento di vendite realizzato.

OBIETTIVO VENDITE MENSILI	PERSONALE DEI TEAM	PERSONALE DEI NEGOZI
100%	25,00	40,00
103%	37,50	50,00
105%	50,00	60,00
110%	70,00	70,00

I lavoratori che non realizzano l'obiettivo mensile previsto per il Team ma che contribuiscono a raggiungere il risultato del negozio, percepiranno l'importo fisso di Euro 25,00 .

Sono esclusi dal riconoscimento economico mensile i lavoratori facenti parte dei Team/Negozi se il risultato delle vendite mensili realizzato dalla Filiale nel suo complesso risulta pari o inferiore al 90% delle vendite programmate. Sono comunque esclusi da tale limitazione i Team/Negozi che realizzano performance pari al 110% delle previsioni di vendita rispettivamente assegnate ai Team ed ai Negozi.

Al personale operante nei Servizi di Filiale saranno riconosciuti mensilmente gli importi in Euro sotto riportati secondo il diverso incremento di vendite realizzato dalla

Filiale:

Vendite personale dei servizi

Mensili  
100% 40

**PRENATAL**  
scadenza 31 dicembre 2013

**CONSIDERAZIONI PRELIMINARI**

Le Parti si danno atto che il Premio di Risultato è transitoriamente reso disponibile nonostante alcuni parametri siano legati ad una riduzione delle perdite nel biennio anziché essere condizionati almeno all'equilibrio di bilancio. In questa situazione il Premio di Risultato vuole essere uno strumento di coinvolgimento e motivazione di tutto il personale, nella prospettiva di risanamento e rilancio del Gruppo.

Si concorda dunque di introdurre un nuovo sistema premiante i cui parametri saranno validi per un periodo sperimentale di due anni (2011 e 2012); gli stessi saranno oggetto di revisione per l'anno 2013 sulla base della situazione aziendale e dei risultati conseguiti.

I parametri obiettivo saranno quelli derivati dal budget aziendale, di negozio, sede Italia, sede Gruppo.

**PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DEI NEGOZI**

Parametro	Peso	Soglia d'accesso	Valore massimo	Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)
Valore del parametro annuale = valore di budget				
Fatturato negozio	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Margine di negozio	35%	97% budget	100% budget	262,50
Fatturato totale negozi Italia	10%	97% budget	100% budget	75,00
				750,00

Dal raggiungimento della soglia d'accesso, il calcolo del premio sarà effettuato linearmente (es: fatturato negozio = 99% del budget → valore del premio sul parametro = 275,00 euro lordi).

**Definizioni**

Margine di negozio = Fatturato netto sconti netto IVA - Costo del Venduto

misurati a livello di singolo punto di vendita per i dipendenti di Filiale e a livello del totale Azienda per i dipendenti della Sede.  
I dati di budget relativi ai 3 parametri sopra indicati verranno annualmente comunicati come percentuale di incremento/decremento rispetto all'anno precedente.  
Le quote di erogazione annuale del premio, che verranno determinate entro il mese di aprile dell'anno successivo all'esercizio di riferimento saranno calcolate secondo scaglioni di avvicinamento, raggiungimento o superamento del budget, come di seguito dettagliato nelle tabelle 1,2,3 allegate.  
Per quanto riguarda il parametro N° ITEMS PER VISITATORE , l'entità del premio variabile verrà determinata sia in funzione dei risultati ottenuti rispetto a dei target minimi e massimi predefiniti per tutti gli anni di durata dell'A.I.A. per la somma dei punti vendita, secondo quanto riportato nella tabella 4 allegata.  
Per quanto riguarda il parametro DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE, l'entità del premio variabile verrà determinata sia in funzione dei risultati ottenuti rispetto a dei target minimi e massimi predefiniti per tutti gli anni di durata dell'A.I.A., sia in funzione delle percentuali di miglioramento del singolo punto vendita rispetto all'anno precedente secondo quanto riportato nelle tabelle 5 (sub A e B) allegate.  
I parametri verranno calcolati sui dati relativi alla singola Filiale per i dipendenti dei punti di vendita , tranne che per il parametro N°Items per visitatore, e sul totale Azienda per i dipendenti della Sede.

#### **BENEFICIARI**

Il premio che verrà erogato con cadenza annuale con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, spetta ai lavoratori in forza al momento dell'erogazione e che abbiano prestato la propria attività lavorativa per almeno sei mesi consecutivi nell' anno di riferimento ai fini del calcolo del premio.  
Il Premio così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari

103% 50  
105% 60  
110% 70

**E' inoltre prevista un ulteriore quota di salario variabile in Euro in funzione degli obiettivi annuali di vendita previsti per ciascuna Filiale** secondo la seguente griglia:

*Vendite annue personale filiale*  
101% 300  
103% 600  
105% 900

Le erogazioni di cui sopra valgono per il personale operativo di vendita e dei Servizi delle Filiali già operanti all'inizio dell'esercizio (1° febbraio) e che non abbiano subito interventi di ristrutturazione.

Negli altri casi comunque saranno stabiliti, di volta in volta, a livello decentrato importi di salario variabile da corrispondere al raggiungimento dei previsti obiettivi.

#### **DIVISIONE OVIESSE**

Saranno premiati i risultati di vendita di due bimestri uno nel 1° semestre ed uno nel 2° semestre con i valori in Euro di seguito indicati:  
- 160,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 103% delle previsioni  
- 260,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 105% delle previsioni; - 360,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 108% delle previsioni.  
Verrà riconosciuta inoltre una quota in Euro di salario variabile per gli obiettivi di vendita previsti per il 1° semestre secondo le seguenti articolazioni:  
- 200,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 102% delle previsioni;  
- 300,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 104% delle previsioni; - 400,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 106% delle previsioni; - 600,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 108% delle previsioni.

Verranno infine riconosciuti al personale della Filiale i seguenti importi in Euro per gli obiettivi di vendita annuali:  
- 300,00 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 101% delle previsioni;  
- 600,00 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 103% delle previsioni;  
- 900,00 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 105% delle previsioni.  
Le erogazioni di cui sopra valgono per le Filiali ad insegna OVIESSE già operanti all'inizio dell'esercizio (1° febbraio) e che non abbiano subito interventi di ristrutturazione.

- Costi Operativi Negozio

Costo del Venduto = Articoli venduti valorizzati a costo di acquisto  
- Differenze inventariali  
- Costi Logistica/Costi di Collezione  
+ Bonus Fornitori

Costi Operativi Negozio = Costo del Personale  
+ Costo Affitto  
+ Spese Generali  
+ Commissioni Bancarie

#### **PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DELLA SEDE PRENATAL ITALIA**

Parametro Valore del parametro annuale = valore di budget	Peso	Soglia d'accesso	Valore massimo	Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)
Fatturato totale negozi Italia	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Statutory EBIT Italia	45%	97% budget	100% budget	337,50
				750,00

#### **PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DELLA SEDE PRENATAL - CANALE E-COMMERCE**

Parametro Valore del parametro annuale = valore di budget	Peso	Soglia d'accesso	Valore massimo	Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)
Fatturato totale canale e-Commerce	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Statutory EBIT canale e-Commerce	45%	97% budget	100% budget	337,50
				750,00

contrattuali individuali ed in funzione dei mesi di presenza effettiva in servizio nell'anno di riferimento.  
Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:

- ferie;
- permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- permessi sindacali;
- maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero;
- infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dal premio tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nell'anno di riferimento per un periodo inferiore al 60% del loro orario contrattuale individuale.  
L'orario teorico individuale annuale rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del 100% del premio teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione di maggiore attività effettiva.

**MONITORAGGIO DEL MECCANISMO DI APPLICAZIONE** In relazione all' applicazione del salario variabile così come definito dal presente contratto integrativo aziendale, le Parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale che si riunirà 2 volte l'anno. L'Osservatorio nazionale sarà composto dalle OO.SS. Nazionali e da una rappresentanza di tre componenti per Organizzazione Sindacale designati dalle stesse. Verranno effettuati incontri quadrimestrali nei punti vendita A livello di punto vendita,.  
Dopo 2 anni verifica meccanismo e, in caso di eventuali significative divergenze dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati nelle tabelle allegate, saranno oggetto ,di eventuale revisione.

**SALARIO VARIABILE PER NUOVE APERTURE E RELOCATIONS**

Per quanto riguarda le nuove aperture e le

Negli altri casi comunque saranno stabiliti, di volta in volta, a livello decentrato importi di salario variabile da corrispondere al raggiungimento dei previsti obiettivi.

**NEGOZI SEMI SPECIALIZZATI**

Si definisce che per i lavoratori in servizio presso le Filiali ad insegna Act, Kid's e Bimbus, troverà transitoriamente applicazione meccanismo di salario variabile, di seguito indicato, già previsto dall'accordo integrativo Aziendale del 18 novembre 1998, pag. 8.

PREVISIONI DI VENDITA PER BIMESTRI Tale parametro/obiettivo avrà a riferimento tre periodi bimestrali (marzo-aprile , maggio-giugno , settembre-ottobre). Verrà riconosciuto al personale della Filiale l'importo in Euro di:  
- 130 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 103% delle previsioni del periodo;  
- 210 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 105% delle previsioni di vendita.

L' importo massimo erogabile nei tre bimestri non potrà essere superiore a Euro 630.

PREVISIONI DI VENDITA ANNUALI (intero esercizio ) PER PUNTO VENDITA A tutto il personale operativo della Filiale, così come individuato sopra, viene corrisposto l'importo in Euro di:

- 210 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 101% delle previsioni;
- 365 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 103% delle previsioni;
- 570 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 105% delle previsioni;

**DICHIARAZIONE A VERBALE Previsto incontro nazionale per verifica**

**MODALITÀ DI EROGAZIONE**

Le previsioni di vendita per ogni obiettivo saranno comunicate dall' Azienda ai lavoratori e ai Rappresentanti Sindacali di Filiale.

Tutti gli importi a titolo di salario variabile suindicati si intendono in Euro al lordo delle ritenute di legge e riferiti al personale con contratto a tempo pieno e indeterminato; detti importi saranno riproporzionati per i dipendenti part-time in funzione del ridotto orario di lavoro.

Gli stessi saranno erogati anche al personale in forza con contratto di apprendistato nella misura del 70% rispetto agli importi previsti per il personale a tempo indeterminato.

Per il personale dipendente con contratto a termine, inclusi i Contratti di Formazione e Lavoro, il sistema di salario variabile di cui al presente accordo verrà applicato esclusivamente dopo tre mesi consecutivi dall'

**PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DELLA SEDE PRENATAL – CANALE FRANCHISING INTERNAZIONALE**

Parametro Valore del parametro annuale = valore di budget	Peso	Soglia d'accesso	Valore massimo	Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)
Fatturato totale canale Franchising Internaz.	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Statutory EBIT canale Franchising Internaz.	45%	97% budget	100% budget	337,50
				750,00

**PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DELLA SEDE PRENATAL GRUPPO**

Parametro Valore del parametro annuale = valore di budget	Peso	Soglia d'accesso	Valore massimo	Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)
Fatturato totale negozi Gruppo (esclusa Prénatal Olanda)	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Statutory EBIT Gruppo (esclusa Prénatal Olanda)	45%	97% budget	100% budget	337,50
				750,00

**Definizioni**

Statuto EBIT = Fatturato netto sconti netto IVA  
- Costo del Venduto  
- Costi Operativi Negozi  
- Costi Operativi Sede  
- Ammortamenti

<p>relocations di punti vendita su piazze dove La Rinascente S.r.l. è già presente e che comportino un incremento di superficie di vendita superiore al 25%, fermo restando quanto previsto in merito ai confronti preventivi per l'avvio di nuove aperture, dopo il ventiquattresimo mese dalla data di apertura/relocation, Le Parti definiranno la tempistica relativa alla maturazione del premio di salario variabile, che non potrà in ogni caso decorrere oltre il periodo massimo di 48 mesi dal primo esercizio completo preso a riferimento.</p>	<p>assunzione con decorrenza dal mese successivo. L'erogazione dei premi avverrà nel mese successivo a quello di riferimento (mese, bimestre, semestre) per il personale in forza al momento dell'erogazione e proporzionalmente alle giornate di effettivo servizio per i premi bimestrali e semestrali. Per i risultati mensili l'erogazione avverrà solo a fronte di effettive prestazioni pari o superiori al 50% delle giornate lavorabili. L'erogazione del premio annuale avverrà nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e sarà riconosciuta al personale in forza nel mese di erogazione e per i mesi di effettiva prestazione. Ai fini dell'erogazione del salario variabile, sono computate come effettiva prestazione le assenze per ferie, riposi compensativi e permessi sindacali riservati ai rappresentanti sindacali ai sensi degli artt. 23 e 30 della Legge n. 300 del '70, dal Contratto Integrativo Aziendale e dal C.C.N.L. (con esclusione di eventuali distacchi retribuiti).</p>	<p>Entro il mese di marzo di ogni anno le Parti si incontreranno per l'indicazione degli obiettivi/parametri di miglioramento su cui si articola il Premio di Risultato.</p> <p>Per l'anno 2012 il valore massimo del Premio di Risultato sarà elevato a 790,00 euro lordi. Per l'anno 2013 il valore massimo del Premio di Risultato sarà elevato a 825,00 euro lordi.</p> <p>Le Parti si danno atto reciprocamente che nella determinazione del premio di cui al presente articolo hanno già considerato l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il TFR. Le Parti si danno atto altresì che le medesime indennità sono finalizzate all'incremento dell'efficienza aziendale e pertanto presentano i requisiti previsti dal D.L. 78/2010 convertito nella legge 112/2010 in materia di decontribuzione e tassazione agevolata delle erogazioni premiali.</p> <p><b>Modalità e condizioni di maturazione del Premio di Risultato</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'importo maturato relativo al Premio di risultato sarà liquidato con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza.</li> <li>- Il valore del Premio di Risultato sarà rapportato alla presenza effettiva in servizio e alla percentuale di part-time.</li> <li>- Nell'eventualità che un dipendente sia trasferito da sede a negozio o viceversa e tra negozi, il Premio di Risultato sarà calcolato pro-quota a mese intero per ognuna delle sedi in cui ha lavorato.</li> <li>- Per i nuovi assunti il Premio di Risultato decorre dopo aver maturato 3 mesi di anzianità e sarà calcolato pro-rata computando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni e trascurando quelle inferiori.</li> <li>- Il premio di Risultato sarà liquidato alle sole persone presenti in organico al momento della liquidazione annuale.</li> <li>- Per le persone assunte a termine il Premio maturerà e sarà liquidato secondo le ipotesi sopra esposte: decorrenza dopo tre mesi di anzianità, pro-rata, presenza al momento della liquidazione annuale.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>DECORRENZA E DURATA</b></p> <p>Resta inteso che, con l'entrata a regime alle decorrenze previste per ciascun istituto, normativo ed economico, non vi saranno differenze tra lavoratori in forza e successivi neoassunti. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2011 e ha validità triennale. Lo stesso è da intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti con tre mesi d'anticipo rispetto alla scadenza, e comunque rimarrà in vigore fino al suo rinnovo.</p>
--	---	---

**S.I.B. (Leroy Merlin, bricocenter, ex Castorama)**  
**Scadenza 31.12.2012**

#### **Sintesi salario variabile**

#### **PREMIO MARGINE NETTO LEROY MERLIN ITALIA S.r.l.**

Caratteristiche principali di questo premio sono il suo calcolo annuale sull'insieme della Società e la sua distribuzione una volta all'anno in parti uguali a tutti i dipendenti. Viene erogato nel mese di marzo dell'anno successivo.

#### **Viene corrisposto ai lavoratori che non hanno il premio fisso mensile**

ovvero ai punti vendita Leroy Merlin e corrisposto il mese di marzo dell'anno successivo.

Limiti individuali massimi:

<b>Anno di maturazione</b>	<b>anno di Erogazione</b>	<b>limite individuale annuo lordo</b>	<b>% margine netto di</b>
<b>riferimento</b>			
2009	2010	600	0,40%
2010	2011	700	0,50%
2011 e seguenti	2012 e seg.	750	0,55%

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

**PREMIO DI PROGRESSO:** viene corrisposto in funzione del tasso percentuale calcolato per ogni unità da applicare alla retribuzione nominale di ogni collaboratore. L'importo da liquidare è ottenuto tenendo conto di tre elementi:

- Misura del progresso in euro costanti della Cifra d'Affari **IVA esclusa del trimestre rispetto a quella dello stesso trimestre dell'anno**; il 30% di tale progressione viene definito P1% (
- Misura dell'evoluzione del Margine meno Spese Influenzabili in euro costanti; confronto tra trimestri; il 20% di tale miglioramento dà un secondo tasso: P2%
- Misura del Risultato di Prosperità dell'anno trascorso rapportandolo alle spese del personale; il 10% di questo rapporto è il P3%.

Il tasso di premio del punto vendita è la somma algebrica di P1%, P2% e P3%. Con le specificità illustrate nel seguito e nelle schede tecniche allegate; in particolare, se  $P1 > 0$  ma  $P2 < 0$ , allora il calcolo viene effettuato  $P\% = \pm P2\% \pm P3\%$  Il Premio complessivo di ogni esercizio sarà calcolato ed erogato trimestralmente e alle altre due scadenze indicate, come *una tantum*, secondo il calendario illustrato nella tabella seguente.

<b>DEFINIZIONE</b>	<b>MESE DI CALCOLO</b>	<b>MESE di erogazione</b>
1° trimestre: gennaio – febbraio – marzo	Aprile	Maggio
2° trimestre: aprile – maggio – giugno	Luglio	Agosto

#### **O.B.I.**

**rinnovato 11.02.2011**

**scadenza 31.12.2013**

#### **Sintesi salario variabile**

Le Direzioni aziendali, assieme al Gestore del punto vendita ed al Capo area, di anno in anno, stabiliranno un budget annuale (vendite – costi – margine – ecc.) per ogni punto vendita. Le informazioni dei risultati da conseguire in termine di fatturato e marginalità alle casse saranno resi noti al personale non appena il budget risulterà formalmente approvato. Con la nuova formulazione del sistema incentivante si è voluto scindere tra risultati connessi a fattori economici legati a fatturato e margine alle casse e risultati prettamente qualitativi. Di fatto sono stati individuati due sistemi distinti di incentivazione: "Incentivo quantitativo" la cui copertura finanziaria per l'erogazione di entrambi gli incentivi trae la sua origine dal precedente accordo ed è così ripartita:

€ 550 lordi per FTE che risultino in forza al PdV all'inizio dell'esercizio aziendale che consegua gli obiettivi di fatturato e margine con le maggiorazioni sotto descritte.

Per quanto riguarda la parte legata alla qualità ("Incentivo qualitativo") la copertura è calcolata in € 150 lordi per FTE dei negozi che conseguono l'obiettivo economico da accantonarsi in un fondo specifico.

#### **Incentivo Quantitativo**

In relazione ai risultati conseguiti pertanto si procederà al calcolo e all'erogazione del premio in relazione ai soli punti vendita che a fine esercizio avranno conseguito il fatturato ed il margine a valore pianificati.

Per ogni dipendente full-time, che risulti in forza al punto vendita all'inizio dell'esercizio aziendale, verrà accantonata una quota di incentivo quantitativo lordo pari a **€ 550=**.

Nel caso di personale part time l'incentivo quantitativo sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di lavoro rispetto al full time. Parteciperanno inoltre, proporzionalmente al periodo di attività, all'accantonamento dell'incentivo quantitativo tutti i dipendenti assunti, nel corso dell'anno, a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova e che risultino in forza alla fine dell'esercizio. Parteciperanno altresì alla generazione dell'incentivo tutti quei dipendenti, assunti con contratto a tempo determinato, che abbiano svolto, all'interno dello stesso esercizio 12 mesi di attività in un unico rapporto di lavoro. La somma dei singoli incentivi quantitativi costituirà il "monte premi quantitativo base". Quest'ultimo viene incrementato qualora il fatturato ed il margine lordo conseguiti risultino superiori a quanto pianificato in budget e sarà pari rispettivamente al 5% ed al 10% dell'incremento.

Il "Monte premi quantitativo Totale" del punto vendita sarà quindi determinato dal "base" incrementato degli scostamenti positivi sia del fatturato che del margine.

Nel caso in cui il punto vendita non consegua l'obiettivo del fatturato, ma lo stesso venga soddisfatto in misura non inferiore al 95% rispetto a quanto previsto a budget, e venga comunque pienamente conseguito l'obiettivo del margine lordo a valore, il premio del punto vendita sarà costituito dal 50% del "monte premi quantitativo base" senza ulteriore maggiorazione. Si precisa che per fatturato si intende il risultato di incasso al netto di IVA, obiettivo che viene normalmente validato all'inizio dell'esercizio; per margine a valore o margine lordo s'intende il margine conseguito alle casse (differenza tra fatturato e costo del prodotto).

#### **Incentivo Qualitativo**

Il "monte premi qualitativo totale" verrà costituito dalla sommatoria di quote individuali e sarà

3° trimestre: luglio – agosto – settembre	Ottobre	Novembre
4° trimestre: ottobre – novembre – dicembre	Gennaio	Febbraio
<i>Premio di Progresso 13° e 14°</i>	<i>Febbraio</i>	<i>Marzo</i>
Regolarizzazione annuale Margine - Spese Influenzabili	Marzo	Aprile

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

**Un punto vendita viene definito “IN APERTURA” sino al compimento del 15° (quindicesimo) mese COMPLETO di attività. Ai lavoratori aventi diritto**

verrà applicato il meccanismo di premio dei Servizi Interni. Il periodo di allestimento inizia ufficialmente con la compilazione del cosiddetto “Conto Economico d’Apertura” (6 mesi prima della data di apertura prevista per Leroy Merlin e 3 mesi prima per Bricocenter), e termina alla fine del mese precedente a un mese pieno di apertura.

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

- 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.
- 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);
- 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.

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

**Tasso Premio dei Servizi Interni delle Regioni Leroy Merlin e Bricocenter** Viene calcolato come al punto 5), tenendo conto dei punti vendita facenti parte della Regione

pari a € 150= per ogni dipendente full time, che risulti in forza al punto vendita all’inizio dell’esercizio aziendale limitatamente a quei punti vendita che conseguano il pieno risultato dell’incentivo qualitativo. Nel caso del personale part time l’accantonamento delle quote individuali sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di lavoro rispetto al full time. Parteciperanno inoltre all’accantonamento delle quote individuali per l’alimentazione del fondo di cui sopra, proporzionalmente al periodo di attività, tutti i dipendenti assunti, nel corso dell’anno, a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova e che risultino in forza alla fine dell’esercizio.

Parteciperanno inoltre alla generazione dell’incentivo tutti quei dipendenti, assunti con contratto a tempo determinato, che abbiano svolto, all’interno dello stesso esercizio 12 mesi di attività in un unico rapporto di lavoro. La somma delle singole quote individuali costituiranno il “monte premi qualitativo totale”.

Il “monte premi qualitativo totale” verrà erogato al personale delle prime tre posizioni relative ai punti vendita che conseguono il miglior punteggio circa il risultato del questionario nonché ai punti vendita che sono progrediti rispetto all’anno precedente qualora si trovino al di sopra della mediana dei punteggi. L’assegnazione delle quote ai punti vendita come sopra individuati avverrà in funzione degli FTE in forza alla data di chiusura dell’esercizio. La ripartizione individuale avverrà con i medesimi criteri previsti per il sistema qualitativo che sono descritti nell’apposito paragrafo (Criteri di ripartizione individuali).

#### **Questionario Qualitativo**

La rilevazione consiste in un questionario da sottoporre al cliente dopo la spesa effettuata presso ciascun punto vendita con frequenza quadrimestrale e condotto a cura di società terze specializzate in survey (indagini di mercato). Il questionario è costituito da un gruppo di domande concordate tra le parti entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo, atte a rilevare lo stato di soddisfazione del cliente in relazione al servizio ricevuto durante gli acquisti; il questionario potrà contenere anche ulteriori domande destinate ad acquisire informazioni di carattere commerciale o organizzativo delle quali non verrà tenuto conto ai fini dell’incentivo.

L’elaborazione dei questionari, di cui verrà rilasciata copia alle RSA/RSU e ai lavoratori stessi di ciascun punto vendita, condotta sempre a cura della società terza, determina il punteggio conseguito dal negozio. La media dei punteggi conseguiti durante i passaggi quadrimestrali costituirà il risultato annuo di ciascun punto vendita. L’algoritmo di calcolo deve elaborare la mediana dei punteggi e considerare sia la classifica conseguita puntualmente in quell’anno sia la progressione ottenuta rispetto all’esercizio precedente. Il numero di domande resterà costante nel tempo ma i contenuti delle domande potranno variare su richiesta e con accordo tra le parti come pure potrà variare il fornitore del servizio.

#### **Criteri di ripartizione individuale**

La ripartizione dei due incentivi maturati per punto vendita, verrà effettuata esclusivamente tra il personale che abbia generato il calcolo dell’Incentivo (qualitativo e/o quantitativo) in relazione alle ore di lavoro effettivo sottoposte a correttivo in funzione della presenza. Saranno considerate ore di lavoro effettivo tutte le ore di lavoro prestate, comprese le ore di straordinari o di lavoro supplementare, le ferie ed i permessi retribuiti goduti; le ore effettuate nei giorni festivi e domenicali, verranno calcolate con un coefficiente moltiplicatore di 1,30. Sono escluse dal lavoro effettivo tutte le ore di assenza legate a qualunque altro tipo di istituto anche se lo stesso risulti contrattualmente coperto da retribuzione.

Il correttivo cui saranno soggette le ore di lavoro effettivo in relazione all’assenteismo rilevato individualmente nell’esercizio aziendale è legato alla seguente tabella:

Assenze contenute nel 2%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 100%
Assenze contenute nel 4%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 90%
Assenze contenute nel 6%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 80%
Assenze contenute nel 8%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 60%
Assenze contenute nel 10%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 40%
Assenze superiori al 10%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 0%

Le ore di lavoro effettivo corrette con il coefficiente della precedente tabella genereranno le ore individuali di ripartizione del premio.

Nel caso in cui vi sia assenza per maternità, attività formativa disposta dall'azienda, o per casi d'infortunio che non presentino anomalie che comportino segnalazione formale all'istituto assicurativo, questi saranno considerati neutri (non conteggiata), per cui genererà un premio in proporzione all'effettivo lavoro svolto.

Tutti gli importi riconducibili al predetto sistema incentivante non saranno utili per il calcolo del T.F.R., e neppure per la determinazione della retribuzione globale di fatto del lavoratore o di qualsiasi altro istituto presente o futuro.

#### **Gestione dell'incentivo**

Con cadenza periodica verrà data, in relazione allo sviluppo di uno specifico software, comunicazione ai lavoratori del punto vendita dell'ammontare teorico del premio quantitativo erogabile in base ai dati progressivi conseguiti di fatturato e di margine lordo. Tale proiezione si baserà sul valore del premio base in relazione all'organico a tempo indeterminato in forza. Relativamente ai risultati qualitativi verrà data informazione dei punteggi conseguiti in base alle rilevazioni già effettuate.

#### **Negozi che parteciperanno al premio e regole relative alle nuove aperture, ristrutturazioni o trasferimenti su altra localizzazione**

Parteciperanno al sistema incentivante tutti i negozi, che abbiano completato un esercizio aziendale.

Parteciperanno al sistema incentivante tutti i dipendenti in forza al punto vendita, come precedentemente specificato, con le sole eccezioni del Gestore e del Vice Gestore.

Nel caso di ristrutturazioni aziendali destinate a implementare i risultati, l'azienda adegua già in fase di budget i valori da conseguire e definisce anche i relativi tempi di intervento. Gli eventuali differimenti e ritardi sulle tempistiche inizialmente stimate che determinino effetto sui parametri, saranno debitamente comunicati alle RSA/RSU e ai lavoratori stessi. Stessa procedura verrà seguita nel caso di eventuali interventi di ristrutturazione non pianificati a budget.

Per le nuove aperture la partecipazione al sistema incentivante da parte del personale viene prevista a decorrere dall'anno successivo solo in caso siano trascorsi sei mesi di attività dalla data di apertura al pubblico con riferimento alla data di chiusura dell'esercizio.

Nel caso di trasferimenti del personale a seguito della chiusura di un punto vendita, presso un altro punto vendita della stessa provincia, si applicheranno le seguenti regole di equità.

Per il personale proveniente dalla vecchia struttura (dipendenti con contratto a tempo indeterminato alla data di chiusura del punto vendita) il premio da ripartire, per l'esercizio corrente, verrà calcolato tenendo conto solo dell' "incentivo qualitativo" (riproporzionato in relazione all'orario di lavoro di ciascun lavoratore), senza integrazioni legate a variazioni sul fatturato e margine previsti; questo solo per il personale ancora in forza alla data di chiusura dell'esercizio. I criteri di ripartizione risulteranno essere quelli già esposti. Niente viene previsto per il personale neo-assunto nella nuova struttura.

Per l'esercizio successivo tutto il personale del nuovo negozio parteciperà all'incentivo solo

se alla data di inizio dell'esercizio stesso risulti che il punto vendita abbia maturato un'anzianità dalla data di apertura al pubblico di almeno sei mesi. Nel caso in cui l'anzianità risulti inferiore a sei mesi, solo per il personale proveniente dalla vecchia struttura (dipendenti con contratto a tempo indeterminato alla data di chiusura del vecchio punto vendita) si provvederà a calcolare l'incentivo tenendo conto del "premio base" (riproporzionato in relazione all'orario di lavoro di ciascun lavoratore proveniente dalla struttura chiusa), senza integrazioni legate a variazione sul fatturato e margine previsti. Anche in questo caso i criteri di ripartizione risulteranno essere quelli già esposti. Le stesse regole applicate all'incentivo quantitativo si applicano anche per l'incentivo qualitativo.

#### **Erogazione dell'incentivo**

L'incentivo di cui al presente punto verrà erogato entro la data di approvazione del bilancio, ovvero entro i quattro mesi successivi alla chiusura dell'esercizio.

#### **Periodi Transitori (esercizi 2010 e 2011)**

Le parti concordano di gestire i periodi transitori relativi alla chiusura dell'esercizio 2010 e all'avvio del nuovo sistema incentivante secondo quanto di seguito esposto:

Anno 2010: l'incentivo sarà regolato per l'anno 2010 secondo quanto previsto nell'accordo del 12/05/2005 ripreso poi nell'accordo del 26/04/2010 limitatamente per la parte quantitativa.

Anno 2011: per quanto concerne l'avvio del nuovo sistema incentivante, relativamente alla gestione della parte qualitativa, il monte premi qualitativo totale verrà assegnato fatto cento i punti vendita a quelli che risulteranno nel 33% dei meglio classificati. Questo nel caso in cui sia possibile effettuare almeno una rilevazione. La gestione dell'incentivo qualitativo così come descritto nel presente accordo troverà applicazione a regime soltanto a partire dall'esercizio 2012 in quanto solo a partire da quell'esercizio sarà valutabile la progressione rispetto all'anno precedente.



**CONFORAMA ITALIA**  
rinnovato il 02.07. 2010  
scadenza 30.06.2013

**Salario variabile in sintesi**

**d) Parametri per il calcolo del Premio:**

Il PdR sarà determinato sulla base del raggiungimento di parametri a livello aziendale, di singolo negozio, di settore (Emmezeta Moda) o reparto nell'ambito del negozio, con i meccanismi di seguito dettagliati:

**Parametri**

il PdR verrà determinato in relazione ai risultati ottenuti con riferimento a 2 indicatori di performance:

- 1 Risultato Operativo (ROP)
- 2 Cifra d'Affari "sortie de Stock (uscita di stock)" (CA ds)

Ciascuno dei due parametri concorrerà nella misura del 50% ciascuno a determinare il valore complessivo del PdR. Per ciascuno dei due parametri si confronterà il valore effettivamente conseguito e registrato contabilmente con il corrispondente valore obiettivo inserito nel budget del periodo di riferimento, che sarà annuo per quanto attiene al parametro previsto al punto 1 e trimestrale per quanto attiene il parametro previsto al punto 2.

**Importi**

Gli importi conseguibili, al lordo delle ritenute di Legge, vengono quantificati, per tutti i livelli contrattuali previsti dal vigente CCNL Tds, con la sola esclusione della categoria "Quadro", applicando le seguenti scale di incentivazione:

ROP realizzato in rapporto al budget	Importo annuo (in euro)
Sino al 95%	0
Tra il 95% e 97,5%	125
Tra 97,6 e 99,9	250
Oltre il 100%	500

CA Sds realizzata in rapporto al budget	Importo annuo (in euro)
Tra il 100% e 104,9%	125
Tra 105% e 109,9	250
Oltre il 110%	500

Il valore target di 1.000 euro, che si intende per dipendente con rapporto di lavoro full-time. sarà pertanto riproporzionato per i part-time in funzione dell'orario contrattuale individuale.

**Periodo di Riferimento e di Erogazione**

Per quanto attiene al parametro "ROP" il periodo di riferimento sarà l'esercizio economico (1/1 – 31/12) e l'erogazione avverrà unitamente alle competenze del mese di marzo dell'anno successivo.

**IKEA**  
scaduto il 31.12.2008  
in fase di rinnovo

**Salario variabile in sintesi**

Il premio di partecipazione (pdp) decorre dal secondo esercizio di bilancio intero dall'apertura della unità produttiva (U.O.) . Obiettivi: l'entità del PDP maturata in ciascun bilancio (settembre-agosto) è determinata in proporzione ai risultati conseguiti x ciascun obiettivo aziendale e di U.O. Incontro nazionale. Incontri nelle U.O. a settembre x considerare le possibili opzioni e pervenire entro il mese di ottobre alla scelta congiunta di 3 tra gli obiettivi opzionali e relativi pesi. Se non si riesce a trovare una intesa x gli obiettivi opzionali, il complessivo peso del 40% viene ripartito in egual misura tra i 5 obiettivi. Le parti, su richiesta, s'incontreranno, ai vari livelli di competenza, qualora si verificassero rilevanti modifiche delle condizioni dell'U,O, o dell'azienda, per il riesame dei valori degli obiettivi interessati e l'individuazione degli opportuni aggiustamenti.

**Entità del PDP:** sett.2008 – ag. 2009      **euro 1.250.**

Viene corrisposto ai lavoratori a tempo indeterminato.  
Il premio totale pari a 1.250 euro è suddiviso per "pesi" e obiettivi:

obiettivi comuni	Modalità di calcolo	peso	valori
RISULTATO OPERATIVO	Risultato di bilancio (criteri in uso)	30%	Identici x tutte le U.O.
VENDITE	Fatturato U.O. incluso ristorante	30%	Definiti ogni Bilancio x ogni U.O.
OBIETTIVI OPZIONALI	<b>Peso complessivo pari al 40% x i 3 obiettivi</b>		<b>X i 3 obiettivi da scegliere min 5% max 20%</b>
PRODUTTIVITA'	Fatt.U.O. (escl. Rist.te) Ore lavorate		Definiti ogni Bilancio x ogni U.O.
CLINCH RATE	Numero clienti: n. visitatori		Definiti ogni Bilancio x ogni U.O.
SCONTRINO MEDIO	FatturatoU.O. (escl.ris.te) : numero clienti		Definiti ogni Bilancio x ogni U.O.
REDDITIVITA'	Costi operativi locali : fatturato U.O.		Definiti ogni Bilancio x ogni U.O.
ATTITUDINE LAVORATORI	Media indici, rilevati attraverso le indagini C.S.I. del bilancio		Definiti ogni Bilancio x ogni U.O.

**SERVICE OFFICE**

OBIETTIVI	PARAMETRO	PESO
RISULTATO OPERATIVO	Risultato az.le bilancio (criteri in uso)	40%
VENDITE	Fatturato az.le incluso ristorante	30%
REDDITIVITA'	Costi operativi az,le : fatturato azienda	30%

Per quanto attiene al parametro "CA sds" il periodo di riferimento sarà trimestrale con erogazione effettuata unitamente alle competenze del mese successivo, come da seguente tabella:

Trimestre	Periodo di riferimento	Mese di erogazione
1°	gennaio - marzo	Aprile
2°	aprile – giugno	Luglio
3°	luglio – settembre	Ottobre
4°	ottobre – dicembre	Gennaio

#### **Beneficiari**

A fronte del raggiungimento degli obiettivi sopra descritti, avranno diritto all'erogazione individuale del PdR i dipendenti a tempo indeterminato e gli apprendisti dei negozi ed unità operative di Conforama Italia Spa alla data del 01/07/2010. L'erogazione sarà proporzionata al numero dei mesi di anzianità nell'ambito del periodo di riferimento considerandosi maturato il mese lavorato per più di 15 giorni.

#### **Apertura di nuovi Negozi ed unità operative**

In caso di aperture successive alla sottoscrizione del presente accordo, il PdR verrà applicato e riconosciuto - sussistendone i presupposti – dal primo gennaio seguente il secondo esercizio economico completo (ciascuno dei quali decorrente dal 01/01 al 31/12).

#### **Assenze**

Il diritto alla maturazione del PdR verrà riconosciuto anche ai lavoratori assenti per ferie e premessi che danno diritto alla retribuzione, nonché per maternità obbligatoria e per infortunio sul lavoro. Gli altri casi di assenza determinano la riduzione dell'importo corrispondente a 1/26esimo della quota mensile del PdR per ogni giorno di assenza. Nel caso di assenza per malattia, verrà riconosciuta una franchigia di 12 giorni lavorativi complessivi nell'arco di ciascun anno solare, senza operare alcuna trattenuta, per la quota legata al parametro ROP. Tale franchigia sarà invece di 3 giorni lavorativi complessivi nell'arco di ciascun trimestre per la quota legata al parametro CA sds.

#### **Decorrenza e Durata**

Il PdR come sopra disciplinato avrà carattere sperimentale ed opererà dal 01/07/2010 al 31/12/2010; le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di febbraio 2011 per discutere e valutare l'efficacia del meccanismo definito, per la sua applicabilità durante tutta la vigenza del presente contratto o per valutare una diversa articolazione dei periodi di riferimento o dei relativi mesi di erogazione o differenti parametri e scale di incentivazione.

Per l'anno 2010 il PdR sarà calcolato come segue:

- Per il parametro del ROP si farà riferimento al presente accordo per l'intero periodo 01/01/201 – 31/12/2010;

- Per il secondo parametro, si farà riferimento per il periodo 01/01/2010 – 30/06/2010 alla Produttività (regolamentata nel CIA sottoscritto il 17/11/2005) e per il successivo periodo 01/07/2010 – 31/12/2010 alla CA sds così come regolamentato nel presente accordo.

Le parti si danno atto che il presente accordo sostituisce ed annulla quanto previsto nel CIA del 17/11/2005, con la sola eccezione di quanto indicato per il periodo precedente.

L'entità della quota di PDP afferente a ciascun obiettivo è determinata, in ciascun bilancio, per rapporto ai livelli di risultato conseguiti per ciascun obiettivo; risultati al di sotto del 90% (soglia d'accesso) non comportano la maturazione della relativa quota del premio.

Il PDP viene erogato ai lavoratori che risultano in servizio alla data del 30 nov. In coincidenza con l'ultimo gg. Del mese di novembre del bilancio, successivo a quello di riferimento, o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, in coincidenza con l'ultimo gg. Lavorato. I lavoratori con contratto a termine, superiore ad 1 mese, in coincidenza con l'ultimo gg. Di servizio.

Anticipo ai lavoratori a tempo indeterminato nel mese di maggio pari a euro 325 (intero ammontare I.C.S., fatturato dell'U.O.). L'anticipo viene corrisposto in proporzione ai ratei per i mesi interi di servizio prestato (nel 1° semestre relativo al bilancio) e conguagliato all'atto della corresponsione (mese di novembre o in occasione della corresponsione del TFR). Per i contratti a termine superiore ad 1 mese, per i lavoratori a tempo indeterminato che cessano il rapporto di lavoro prima del mese di novembre, il PDP viene corrisposto in base al seguente calcolo: euro 40 lordi x n. mesi interi di servizio prestato nel corso del bilancio = entità PDP x % risultato complessivo = PDP maturato.

La % del risultato complessivo annuo è rappresentata dalla media ponderale dei risultati conseguiti per tutti gli obiettivi, nell'U.O. d'appartenenza, impiegati per l'erogazione del PD nel mese di novembre precedente il termine del rapporto di lavoro.