

Oggi, 5 marzo 2013

Tra

GS SpA, SSC Srl, Diperdì Srl, Carrefour Property Srl, Carrefour Italia Finance e Carrefour Banque SA rappresentate dai sigg. Mauro Dodi, Marco Bressan, Carlo Merci, Erio Miglio, Elisa Pettenati, Giuseppe Redondi e assistite da Federdistribuzicne nella persona della sig.ra Maria Stella Motta

FILCAMS CGIL, rappresentata dalla sig.ra Maria Grazia Gabrielli

FISASCAT CISL, rappresentata dal sig. Ferruccio Fiorot

UILTUS UIL, rappresentata dal sig. Paolo Andreani

e con la partecipazione delle rispettive rappresentanze territoriali, viene sottoscritto il presente Contratto Integrativo Aziendale.

Il presente accordo consta di n°. 19 pagine di testo di cui n. 4 Allegati.

Ogni pagina è sottoscritta dalle parti contraenti

INVESTIMENTI E PIANO INDUSTRIALE

L'azienda conferma per il triennio 2013/2015, la volontà di proseguire la propria politica di sviluppo e investimenti, anche rimodulando il proprio modello commerciale, per essere più competitiva rispetto alle sfide del mercato.

Tale politica sarà finalizzata a:

- migliorare la quota di mercato in termini percentuali nei territori in cui l'azienda è già presente
- riavviare il processo di crescita con l'apertura mirata di nuovi punti vendita
- ammodernare le strutture esistenti e sviluppare ulteriori investimenti nelle tecnologie informatiche
- proseguire nel rafforzamento della cultura aziendale per la sicurezza nei luoghi di lavoro e nell'attività di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro anche attraverso l'erogazione di piani di formazione specifici i cui contenuti saranno oggetto di confronto con le OO.SS. territoriali.

Questo approccio, coerentemente all'evoluzione dello scenario competitivo, si pone come obiettivo la crescita selettiva e la sostenibilità nei diversi formati distributivi in cui si articola il Gruppo Carrefour. r

L'azienda e le OO.SS. a livello nazionale si incontreranno con cadenza annuale per un'informativa relativa alla realizzazione di quanto indicato nell'ambito della politica di sviluppo aziendale, alla pianificazione degli investimenti e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per l'anno 2013 si prevede che gli investimenti in dinamica commerciale, ristrutturazione della rete, sicurezza, manutenzione ordinaria e straordinaria saranno significativamente superiori a quelli effettuati nel 2012.

SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE

L'azienda e le OO.SS. considerano il patrimonio occupazionale fattore importante per affrontare e superare la crisi. Stante il perimetro alla data del 1° gennaio 2013 e fatto salvo quanto anticipato per Termoli, l'azienda si impegna a non procedere alla chiusura di ipermercati nel corso del 2013.

Le parti si incontreranno entro il mese di novembre di ogni anno al fine di valutare lo scenario economico e le prospettive occupazionali per li anno successivo.

FORMAZIONE

Le parti riconoscono che l'apporto collettivo e dei singoli ai risultati aziendali si realizza anche grazie alla valorizzazione della persona e della professionalità. La formazione continua assume pertanto un significato strategico per l'impresa ed è un'opportunità importante per tutti i lavoratori. Oltre a rispondere alla necessità di adeguamento ed aggiornamento continuo i contenuti dei piani formativi saranno altresì finalizzati a favorire processi di crescita individuale e collettiva e allo sviluppo della professionalità, anche per eventuali evoluzioni di ruoli e funzioni nell'ambito del contesto organizzativo dell'impresa.

Viene altresì ribadito il ruolo fondamentale svolto dalla formazione in merito alla prevenzione dei rischi ed alla salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tal senso l'azienda intende promuovere investimenti sempre maggiori nell'ambito delle seguenti tematiche:

- formazione comportamentale e manageriale
- formazione mestieri
- formazione normativa

Pur in un contesto di mercato estremamente complesso, l'investimento dell'azienda in formazione nel biennio 2011/2012 è cresciuto significativamente, a dimostrazione dell'impegno profuso nella formazione di tutti i lavoratori coinvolti in misura sempre crescente nei diversi processi organizzativi e di cambiamento.

Nel corso del 2013 sono previsti Piani formativi per circa 210.000 ore di formazione, in linea con il dato del 2012, con l'obiettivo di coinvolgere tutta la popolazione aziendale.

Al fine di assicurare un processo costante di informazione e monitoraggio si conviene di effettuare degli incontri semestrali nel corso dei quali verranno illustrati i dati del semestre precedente e discussi i progetti futuri. Tali incontri saranno di pertinenza dei relativi livelli di relazione.

Le parti concordano sulla necessità di ottimizzare e calendarizzare il processo di condivisione ed approvazione dei progetti finanziati al fine di assicurare un utilizzo esteso ed efficace di tale opportunità.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile per contribuire alla sostenibilità dell'azienda ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.

La sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale, pur nell'attuale fase di criticità del quadro economico di riferimento, conferma la volontà di ambo le parti di mantenere relazioni costruttive.

A maggior ragione nell'attuale contesto di mercato particolarmente critico, rivestono un'importanza crescente le occasioni di informazione e di confronto previste ai vari livelli, che devono rappresentare una prassi costante delle relazioni sindacali in un clima generalizzato di correttezza, nel pieno riconoscimento delle rispettive autonomie e responsabilità, finalizzate a realizzare intese su obiettivi condivisi e a prevenire l'insorgere di possibili conflitti con l'individuazione di appropriate soluzioni ai problemi posti dalle parti.

Considerata la complessità delle strutture in cui si articola il Gruppo Carrefour, è volontà delle parti realizzare modelli di confronto che tengano conto di tali caratteristiche.

Ribadito che il confronto tra le Parti sarà orientato al superamento di logiche di contrapposizione e di conflittualità, occorre individuare in maniera precisa e coerente con le finalità proprie del confronto, le materie oggetto di informazione e quelle oggetto di negoziazione, ai diversi livelli previsti dal presente Contratto Integrativo Aziendale, come di seguito indicato.

Livello Nazionale

L'attività di informazione si attuerà con carattere preventivo e costante per le materie di seguito riportate:

- Acquisizioni, fusioni e cessioni che coinvolgano più regioni
- Strategie aziendali in tema di sviluppo ed investimenti
- Informativa sull'andamento economico aziendale, con riferimento:
 - alle politiche commerciali I
 - alla composizione della rete di vendita
 - al franchising
 - all'utilizzo degli impianti (orari di apertura e chiusura) .
 - agli organici, relativa composizione e dinamiche (es: tipologie contrattuali, full-time e part-time, etc.)
 - alla verifica del funzionamento dei meccanismi del premio variabile
- Informativa sui criteri ispiratori del budget, ovvero obiettivi dell'anno di riferimento espressi in termini di percentuale di variazione rispetto all'anno precedente, ed illustrazione degli stessi una volta approvati nelle sedi competenti
- Iniziative di terziarizzazione e appalto che coinvolgano più Regioni
- Introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano effetti a livello generale sull'organizzazione del lavoro.

Per quanto riguarda, invece, le materie oggetto di negoziazione, attengono al livello nazionale:

- La contrattazione di secondo livello
- Eventuali accordi con valenza generale
- Eventuali Commissioni paritetiche su argomenti di carattere generale

Si conviene che il livello nazionale venga attivato, sulle tematiche indicate, ogni volta che le parti, o una di esse, ne ravvisino la necessità.

Di norma con cadenza annuale, verrà comunque realizzato un incontro sull'andamento del Gruppo Carrefour e sulle materie che la parti potranno individuare, a seconda delle necessità.

Livello Regionale

Attengono al livello regionale l'informazione ed il confronto sulle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse possono determinare sulle strutture produttive, occupazionali ed organizzative dei singoli territori regionali.

Livello di territorio / punto vendita

L'azienda si impegna a fornire al livello di territorio / punto vendita i dati relativi alle materie di seguito individuate in base alla propria organizzazione commerciale e ai propri sistemi informativi.

Attengono a questo livello le seguenti materie di informazione:

- Andamento delle vendite
- Informativa degli obiettivi di budget
- Mercato. del lavoro, organici, relativa composizione e dinamiche (es: tipologie contrattuali, full time e part time, etc.)
- Utilizzo del lavoro straordinario e supplementare
- Apertura di nuove unita
- Iniziative di terziarizzazione e appalto limitate allo specifico ambito territoriale

Attengono, inoltre, al livello di territorio / punto vendita le informazioni ed il conseguente confronto tra le parti, anche al fine di realizzare intese, nello specifico sulle tematiche occupazionali, sugli organici e la loro composizione, sull'utilizzo del part-time, sull'organizzazione del lavoro e le relative condizioni di lavoro, sulle varie modalità di orario di lavoro e la loro distribuzione, sulle eventuali necessità per le quali è ammesso il ricorso al lavoro supplementare per i part-time, sulle ricadute che i processi di i novazione hanno sul fattore lavoro, sull'ambiente, sulla salute ed integrità fisica del lavoratore, sull'utilizzo degli impianti ed orari commerciali, sulla determinazione dei turni feriali, sulla presentazione al Fondo For.Te. dei Piani formativi da realizzare in corso d'anno e su quanto previsto dal presente CIA, di competenza di tale livello.

Analogamente a quanto previsto per il livello nazionale, si conviene, infine, la programmazione di incontri periodici di informazione a livello di territorio / punto vendita, tra l'azienda e le RSU/RSA ove presenti, o strutture territoriali delle OO.SS., in merito all'andamento dei risultati rispetto alle previsioni di budget.

Comitato Aziendale Europeo (CAE)

Nell'ambito dell'organismo di rappresentanza sindacale a livello europeo costituito da tempo dal Gruppo Carrefour, l'azienda si impegna a garantire ai membri designati la necessaria agibilità per la partecipazione ai lavori del relativo comitato, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 113/2012 in applicazione della Direttiva Europea 38/2009.

Agibilità sindacali

Quale condizione di miglior favore rispetto al CCNL di settore, le parti convengono che, per il periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale, nei punti vendita con meno di 200 dipendenti i permessi retribuiti per RSA/RSU o CDA ammonteranno complessivamente a due ore all'anno per ciascun dipendente.

Nei punti vendita con più di 200 dipendenti tali permessi ammonteranno complessivamente a 16 ore mensili.

Non saranno computate tra i premessi di cui sopra le ore utilizzate per incontri con le RSA/RSU convocati su iniziativa dell'azienda aventi come oggetto l'organizzazione del lavoro.

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

L'azienda ribadisce il proprio impegno affinché la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro siano sempre e comunque garantite, dando con ciò piena e convinta attuazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Nell'ambito di tale normativa, vengono pertanto favoriti i confronti tra le rappresentanze a ciò preposte, finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Allo scopo di favorire recuperi di efficienza e/o miglioramento della produttività, in un contesto di grande competitività e di mutato assetto concorrenziale e di comportamento dei consumatori, si conviene di continuare il confronto per punto vendita o per territorio, anche finalizzato a realizzare eventuali accordi su assetti organizzativi.

Tali confronti saranno mirati anche a contenere/ridurre eventuali effetti negativi sull'occupazione nei casi in cui le modifiche organizzative adottate richiedano comunque una ridefinizione degli organici funzionale a recuperi di efficienza.

Nell'ambito di tali confronti dovrà comunque essere perseguita e privilegiata l'implementazione dei seguenti fattori:

- **Orario di lavoro**
Flessibilità oraria giornaliera e/o settimanale programmata, finalizzata a garantire un efficace presidio dei flussi merci e clienti.
A fronte di situazioni non prevedibili, quindi non rientranti nella pianificazione oraria definita, sarà comunque garantito il dovuto presidio con il ricorso a soluzioni individuate nell'ambito dei singoli punti vendita.
- **Mansioni**
Promiscuità, fungibilità e polivalenza da applicare all'interno delle singole unità produttive e tra i rispettivi settori e reparti.

I suddetti confronti saranno realizzati sulla base di proposte organizzative che prevedano la preventiva informazione, non inferiore a due settimane dalla data del primo incontro, sull'andamento del punto vendita / territorio sia sull'aspetto commerciale che sulla composizione dell'organico e delle ore lavorate, suddivise per specifiche tipologie contrattuali.

Tali confronti dovranno concludersi entro 45 giorni dal loro avvio, salvo diverso accordo tra le parti.

Resta invece inteso che per eventuali casi di procedure previste da disposizioni di legge, tali confronti si svolgeranno nell'ambito delle stesse, nei termini stabiliti dalla legge.

A livello nazionale le parti si incontreranno periodicamente, per valutare l'andamento e gli effetti delle modifiche organizzative realizzate o in corso di realizzazione nonché, ove ciò si rendesse necessario, per facilitare i confronti finalizzati a intese a livello di territorio/punto vendita.

PUNTI VENDITA IN CRISI

Negli ipermercati di Tavagnacco, Marcianise, Torino Corso Grosseto, Frosinone, Portogruaro, Roma Ciliège, Calenzano, Cagliari San Sperate, Romanina, Ancona, Pontecagnano, che hanno registrato un EBIT negativo per 2 anni consecutivi superiore a 1 milione di euro, verranno sospesi i trattamenti economici previsti dal presente Contratto Integrativo Aziendale, con esclusione di quanto indicato per prestazioni domenicali e festive, malattia, pausa retribuita e indennità specialisti banconieri e di funzione, ove prevista. L'avvio della sospensione sarà preceduto da un incontro (da tenersi entro e non oltre 15 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale) nel corso del quale l'azienda illustrerà le azioni commerciali e organizzative a supporto del business confrontandosi con le OO.SS. territoriali e le RSA/RSU di punto vendita. Seguiranno incontri periodici, con frequenza semestrale, finalizzati alla verifica della situazione.

Le parti effettueranno una verifica a livello di punto vendita o di territorio per trovare soluzione ai problemi dei punti vendita di Massa, Lucca, Marcon e Giussano entro 45 giorni dalla sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale, al fine di ricercare accordi che permettano di invertire le tendenze negative in atto, salvaguardare i livelli occupazionali ed evitare la disapplicazione dei trattamenti del presente Contratto Integrativo Aziendale di cui al punto precedente.

Le parti concordano sulla riapplicazione integrale del presente Contratto Integrativo Aziendale qualora i punti vendita in crisi dovessero generare un EBIT positivo su base annua e comunque concordano sull'integrale riapplicazione dello stesso a decorrere dal 1° gennaio 2016.

IMPORTO FISSO AGGIUNTIVO

Le parti, alla luce delle considerazioni attinenti alla situazione aziendale e congiunturale sopra richiamata, concordano che l'istituto dell'Importo Fisso Aggiuntivo verrà riconosciuto solo ai dipendenti che alla data odierna già lo percepiscono e nei limiti dell'importo da essi effettivamente percepito.

Per coloro che alla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale non avessero percepito l'intero ammontare dell'Importo Fisso Aggiuntivo, i termini per la maturazione, già previsti dall'accordo sottoscritto il 9 febbraio 2011 (allegato 1), riprenderanno a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Le parti concordano che detto importo non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. Tale previsione verrà a cessare a decorrere dal 1° gennaio 2016.

PREMIO DI PRODOTTI VI TA 'VARIABILE

La cifra d'affari aziendale ha registrato un significativo decremento nell'ultimo triennio e la redditività aziendale è di conseguenza fortemente diminuita. Per favorire un recupero di efficienza, qualità e produttività, anche attraverso lo svolgimento di prestazioni domenicali o festive, le parti convengono di costituire un sistema incentivante per i dipendenti a tempo indeterminato e gli

apprendisti, la cui erogazione sarà condizionata al raggiungimento della redditività prevista nel budget aziendale.

A questo scopo ogni anno si prevede di destinare un importo determinato sulla base della più favorevole tra le due fattispecie seguenti:

- 1) l'1,5% dell'incremento rispetto all'anno precedente del fatturato annuo lordo a tasso IVA costante del Gruppo Carrefour Italia, al netto del tasso annuo di inflazione e delle benzine.
- 2) l'1% del fatturato annuo lordo a tasso costante ed al netto delle benzine del Gruppo Carrefour Italia eccedente il budget.

Resta inteso che qualora il fatturato annuo lordo del Gruppo Carrefour Italia come sopra determinato risulti inferiore rispettivamente a quanto realizzato nell'anno precedente (punto 1) o a quanto previsto in sede di budget (punto 2), il premio di produttività variabile non verrà riconosciuto.

I dati di fatturato di cui ai paragrafi precedenti si intendono a parità di perimetro commerciale, resteranno pertanto esclusi incrementi derivanti da acquisizioni, nuove aperture e altre operazioni straordinarie.

L'ammontare teorico pro capite del premio di produttività variabile sarà costituito dalla somma di cui sopra allo scopo destinata diviso il numero dei dipendenti (FTE) aventi diritto ed in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e non potrà in ogni caso eccedere il valore di 600 euro lordi annui. Tale importo verrà rivalutato a 800 euro a decorrere dal 1° gennaio 2015. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il predetto ammontare sarà riproporzionato in base al coefficiente di prestazione lavorativa settimanale.

Al realizzarsi delle condizioni di cui sopra la maturazione del premio individuale effettivo avverrà in base al raggiungimento di parametri che verranno definiti annualmente dall'azienda in funzione delle priorità individuate e illustrati alle RSU/RSA di punto vendita entro il primo trimestre di ciascun anno.

I parametri previsti per l'anno 2013 sono riportati nell'allegato 2.

L'erogazione del premio sarà riproporzionata all'effettiva presenza fatta registrare dal singolo lavoratore nel corso dell'anno. Ai fini del computo del premio vengono incluse le assenze generate da infortuni sul lavoro, malattia, ferie, permessi retribuiti, astensione obbligatoria per maternità.

Per i lavoratori assunti successivamente al 1° marzo 2013, il premio di produttività annuale maturerà a decorrere dal 24° mese dalla data di assunzione.

Il premio di produttività come sopra definito ed i meccanismi che lo determinano saranno oggetto di verifica congiunta da effettuarsi entro la fine dell'anno 2015.

Il premio di produttività variabile viene erogato in considerazione del miglioramento della competitività aziendale e dell'incremento della produttività, redditività, qualità del servizio, innovazione ed efficienza organizzativa. Tale somma rientra pertanto nelle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa -per le erogazioni retributive correlate alla produttività/redditività aziendale. Le parti dichiarano la reciproca volontà di dar seguito alle opportune misure a sostegno di tale agevolazione laddove eventualmente richieste dalla relativa normativa presente o futura.

La corresponsione del premio avverrà successivamente all'approvazione del bilancio e comunque entro e non oltre il 31 luglio di ciascun anno e spetterà a coloro che saranno in forza alla data di erogazione.

Le parti concordano che il premio di produttività così come le somme erogate nell'ambito del piano di incentivazione individuale Carrefour per Quadri e lavoratori di 1° e 2° livello saranno escluse dalla retribuzione utile ai fini del calcolo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

PRESTAZIONI STRAORDINARIE DOMENICALI E FESTIVE

Per le prestazioni straordinarie domenicali e/o festive effettuate dal personale con contratto a tempo indeterminato e dagli apprendisti si conviene quanto segue:

- nei punti vendita ad insegna Carrefour Iper, Carrefour Market e Ingrosso, dal 7 gennaio al 30 novembre, verrà corrisposto il seguente trattamento a titolo di incentivazione, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di settore:

da 4 a 8 dom/fest. lavorate	= 50 euro lordi complessivi al 4° liv., riparametrati
da 9 a 12 "	= 110 " "
da 13 a 16 "	= 220 " "
da 17 a 20 "	= 300 " "
da 21 "	= 400 " "

Esempio:

Lavoratore 4° liv. che effettua complessivamente nell'anno n. 15 prestazioni domenicali/festive, percepirà:

- nel mese successivo alla 4^ domenica = euro 50 lordi
- nel mese successivo alla 9^ domenica = euro 60 lordi (conguaglio tra 110 e 50 già percepiti)
- nel mese successivo alla 13^ domenica = euro 110 lordi (conguaglio tra 220 e 110 già percepiti)
- Per quanto riguarda il formato Carrefour Express, il trattamento sopra indicato avrà validità dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Gli importi sopra indicati verranno erogati nel mese successivo al raggiungimento del singolo scaglione di prestazioni straordinarie domenicali/festive effettuate, mediante conguaglio rispetto agli importi erogati nei precedenti scaglioni.

Gli importi sopra indicati vengono erogati nella stessa misura anche al personale part time.

Per le prestazioni straordinarie domenicali/festive effettuate nel periodo natalizio dal personale dei punti vendita ad insegna Carrefour Iper, Carrefour Market e Ingrosso comprese dal 1° dicembre al 6 gennaio, verrà corrisposta a titolo di incentivazione una maggiorazione del 30% in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di settore.

Tutte le incentivazioni sopra indicate vengono erogate in considerazione degli incrementi di qualità del servizio alla clientela, competitività, produttività ed efficienza organizzativa derivanti dall'apertura dei punti vendita anche nelle giornate domenicali e festive. Tali somme rientrano pertanto nelle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa per le erogazioni retributive correlate alla produttività/redditività aziendale. Le parti dichiarano la reciproca volontà di dar seguito alle opportune misure a sostegno di tale agevolazione laddove eventualmente richieste dalla relativa normativa presente o futura.

Nell'ambito della pianificazione delle aperture domenicali e festive, allo scopo di favorire una più equa distribuzione del presidio richiesto tra i lavoratori con le domeniche/ festività contrattualizzate e i lavoratori in regime straordinario e/o supplementare, si conviene di promuovere tra le parti, a livello di territorio I punto vendita, gli opportuni confronti finalizzati ad individuare soluzioni organizzative coerenti con l'obiettivo succitato, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di settore.

INDENNITA' DI FUNZIONE E SPECIALISTI/ BANCONIERI

L'indennità di Funzione viene confermata alle condizioni in essere per il personale che svolga le mansioni per le quali è prevista tale indennità.

L'indennità Specialisti e Banconieri, viene confermata alle condizioni vigenti limitatamente ai punti vendita nei quali è già in vigore.

INFORTUNIO E MALATTIA

Il trattamento economico riferito alle assenze per infortunio sul lavoro, sarà complessivamente pari al 100% della retribuzione spettante per la durata dell'assenza, sino ad un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Per quanto riguarda le assenze per malattia, viene riconosciuta una integrazione del 25% rispetto al trattamento attualmente previsto dalla normativa vigente e dal CCNL di settore dal 4° al 20° giorno di malattia. Tale integrazione non potrà in ogni caso superare il 100% della retribuzione.

PAUSE

Viene riconosciuta la retribuzione delle pause all'interno dell'orario di lavoro, con le seguenti modalità di utilizzo:

- per i lavoratori con turno continuato con prestazioni programmate pari o superiori alle 5 ore e 30 minuti, pausa di 15 minuti
- per i lavoratori con turno continuato con prestazioni programmate inferiori alle 5 ore e 30 minuti, pausa di 10 minuti
- per i lavoratori con orario spezzato, pausa di 10 minuti + 10 minuti

Ferma restando la tassatività dei limiti sopra definiti, in caso di sfioramento dei periodi di pausa di cui sopra, la relativa trattenuta avrà luogo solo al superamento della soglia di tolleranza cumulativa mensile definita in minuti dieci e sarà corrispondente all'entità di tale superamento.

Lo sfioramento non potrà comunque superare minuti cinque nell'arco di una giornata.

Resta intesa e convenuta l'obbligatorietà della timbratura delle pause retribuite effettuate durante l'orario di lavoro.

MENSA

Per quanto concerne il servizio mensa, laddove già previsto, viene concordato che il relativo costo sarà per il 50% a carico dell'azienda e per il 50% a carico del lavoratore.

ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DI SEDE

Le parti concordano che, a decorrere dal 1° marzo 2013, l'orario di lavoro normale del personale di sede è fissato in 38 ore settimanali, con assorbimento di 72 ore di permesso retribuito, delle quali 56 ore di cui all'art. 146, 3° comma, e 16 ore di cui all'art. 146, 4° comma, del vigente CCNL.

FESTIVITA' COINCIDENTI

Preso atto che le festività elencate dal CCNL di settore potranno coincidere con la domenica nella vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale dando luogo all'applicazione di quanto indicato dal CCNL attualmente in vigore che prevede: "in caso di coincidenza di una delle festività sopraelencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195", le parti convengono quale modalità alternativa al pagamento della festività, ed al fine di migliorare il livello di competitività aziendale, la maturazione di n. 6 ore e 30 minuti di permessi individuali retribuiti per ciascuna delle suddette festività, da aggiungere al maturando annuale di ciascun dipendente, riproporzionate in funzione degli orari contrattuali individuali dei lavoratori part-time.

Tale conversione automatica riproporzionata come sopra avrà luogo, per il medesimo periodo succitato, anche in occasione della festività civile del 4 novembre.

Per quanto concerne la festività del 6 gennaio 2013 si conviene di retribuire la festività non goduta nella misura del 50% del valore previsto dal CCNL di riferimento, e di riconoscere in aggiunta al

maturando annuale di ciascun dipendente 3 ore e 15 minuti a titolo di permesso retribuito, riproporzionate in funzione degli orari contrattuali individuali dei lavoratori part-time.

Quanto sopra ha effetto a decorrere dalla data del 1° gennaio 2013 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2015.

Nell'allegato 3 sono indicate le festività interessate.

BENEFITS FLESSIBILI

Le parti, si incontreranno entro la fine del 2013 per valutare l'eventuale opportunità di condividere un piano di benefits flessibili.

PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI

Le parti convengono che i permessi individuali retribuiti dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. A tal fine saranno favoriti incontri territoriali e/o di punto vendita finalizzati alla coerente gestione degli stessi.

A decorrere dal 2017 verrà ripristinata la scadenza del 30 giugno per l'utilizzo dei permessi individuali retribuiti.

APPRENDISTATO

L'azienda favorisce l'inserimento di personale con qualifica di apprendista e ribadisce la propria volontà di convertire a tempo indeterminato, al termine del percorso formativo, gli apprendisti che risultassero idonei alla mansione, in misura superiore alla soglia dell'80% prevista dal vigente CCNL.

PERSONALE PART-TIME

Tutti gli istituti di carattere economico indicati nel presente Contratto integrativo Aziendale vanno riproporzionati all'orario contrattuale di lavoro riferito al personale part-time, ad eccezione degli importi indicati al primo periodo del paragrafo "Prestazioni straordinarie domenicali e festive".

DIRITTO ALLO STUDIO

L'azienda e le OO.SS. ritengono importante che i lavoratori abbiano la possibilità di vedere promosso in maniera concreta l'accesso ai programmi scolastici e di formazione superiore, per una crescita personale e professionale.

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL di settore si conviene di elevare a 160 ore la frequenza ai corsi di studio, oltre alle 40 ore già indicate per la preparazione degli esami.

I permessi sopra indicati saranno retribuiti previa presentazione della relativa documentazione.

CONGEDI PARENTALI

Con riferimento all'art. 9 della Legge 8/03/2000 n. 53, le Parti convengono che i neo» genitori con contratto a tempo pieno ed indeterminato potranno richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 30 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa, che non potrà superare il 60% delle ore settimanali.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'azienda conserverà il posto di lavoro per i soggetti indicati al punto "conservazione del posto di lavoro" di cui al precedente CIA, sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal medico curante nel rispetto della legislazione vigente.

PARI OPPORTUNITA'

L'azienda intende perseguire le azioni positive finalizzate alla piena realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

In tal senso verranno favorite concretamente tutte le iniziative che concorrano al conseguimento di tale obiettivo, in applicazione dell'attuale disciplina di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Al fine di dare piena applicazione alle norme vigenti relative alla promozione di azioni positive per la realizzazione della effettiva parità uomo-donna nel lavoro, le parti si impegnano a favorire una concreta promozione delle pari opportunità, e a dare, a tale scopo, piena applicazione alla commissione paritetica, da costituirsi entro il 30 giugno 2013.

Si richiamano, a tale proposito, i compiti attribuiti alla predetta commissione:

- raccolta di dati ed informazioni al fine di promuovere attività di ricerca atte ad evidenziare eventuali ostacoli alla effettiva parità di opportunità per le lavoratrici e ad individuare le azioni positive per il superamento degli stessi;
- proposizione di progetti finalizzati allo sviluppo dell'occupazione e della professionalità delle donne, in attuazione di processi formativi e/o di riqualificazione allo scopo istituiti;
- analizzare la relativa normativa in evoluzione e valutare il ricorso a finanziamenti nazionali e comunitari in materia di azioni positive.

L'azienda si farà carico di eventuali oneri relativi ad altre iniziative concordate in commissione, nonché dei permessi retribuiti per partecipare alle attività della stessa.

TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE, MOLESTIE SESSUALI - MOBBING

Con riferimento all'esigenza primaria di garantire nei luoghi di lavoro la tutela della dignità, così come previsto anche dal CCNL di settore e in armonia con quanto previsto dalla normativa vigente, l'azienda si impegna a dare larga diffusione alla procedura istituita in materia di molestie sessuali con l'accordo sottoscritto dalle parti il 25/02/1999, e a diffondere in modo esauriente e capillare i termini della procedura formale ed informale da attivare, nel caso in cui ci si ritenga destinatari di molestie sessuali ed i nominativi dei Consiglieri di fiducia previsti nel citato accordo (allegato 4) che si intende pertanto integralmente recepito nel presente Contratto Integrativo Aziendale.

Con riferimento ai casi di "Mobbing" di cui singoli lavoratori dovessero ritenersi oggetto, le parti convengono quanto segue:

L'azienda e le OO.SS. concordano sulla fondamentale importanza di creare un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

S'impegnano dunque, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze, ad operare in modo da realizzare questi principi condivisi.

Comportamenti che si configurino come "mobbing", intesi come un'azione o una serie di azioni compiute nei confronti di un lavoratore, che si ripetono per un periodo di tempo da parte di colleghi o superiori gerarchici per danneggiarlo con lo scopo precipuo di porre in atto strategie comportamentali volte alla sua destabilizzazione psicologica, sociale e professionale, sono del tutto estranei e contrari al Codice Etico Carrefour.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto integrativo Aziendale trova applicazione per le Società S.S.C. S.r.l., GS S.p.A., DiperDi S.r.l., Carrefour Property Srl, Carrefour Italia Finance Srl e Carrefour Banque S.A.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre ed ha efficacia dal 1° marzo 2013 e scadrà il 29 febbraio 2016. Qualora non fosse disdetto da una delle parti contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta da inviare entro il 30 novembre di ciascun anno.

Le parti riconoscono e concordano che le previsioni del presente Contratto Integrativo Aziendale sono tra loro correlate ed inscindibili e riflettono ed esauriscono l'intero accordo tra le parti.

ALLEGATO 1 - IMPORTO FISSO AGGIUNTIVO

Viene mantenuto l'Importo fisso aggiuntivo attualmente corrisposto al personale a cui già veniva erogato alla data del 31/12/2009 (ex Pafu).

AI personale in forza al 31/12/2009 che avesse ricevuto a tale data solo la 1^a tranche ex Pafu, viene corrisposta la parte rimanente a decorrere dall'1/01/2012.

Al restante personale in forza alla data del 31/12/2009 che non avesse ancora ricevuto la 1^a tranche ex Pafu, non avendo ancora maturato un'anzianità di 36 mesi a tale data, l'erogazione avverrà secondo le scadenze indicate, decorrenti dalla data di assunzione:

- 20% dopo 48 mesi
- 20% dopo 60 mesi e nella stessa misura per ciascun anno successivo, fino al raggiungimento del 100% dell'attuale Importo fisso aggiuntivo, decorsi 96 mesi dall'assunzione.

Per il personale assunto successivamente alla data del 31/12/2009, verrà corrisposto, un importo variabile, per un valore massimo di 680 euro lordi annui, a fronte dell'erogazione del Premio di produttività.

In particolare, tale importo aggiuntivo sarà calcolato percentualmente sulla somma massima di 680 euro lordi annui, utilizzando la stessa percentuale di raggiungimento del premio di produttività erogato.

Esempio:

Produttività erogata = 600 euro (pari al 50% della soglia massima riferita a 1.200 euro lordi annui)

Importo aggiuntivo erogato = 340 euro (pari al 50% della soglia massima riferita a 680 euro lordi annui)

Tale meccanismo verrà recepito nella nuova Produttività, come indicato nel titolo successivo, dove verrà definito un periodo di sperimentazione specifico per questo nuovo istituto, allo scopo di verificarne la congruità.

Le Parti concordano che qualora la redditività dell'azienda dovesse raggiungere i livelli di redditività comparabili con il periodo di stipula del precedente accordo integrativo le Parti si incontreranno per verificare le condizioni di un importo fisso aggiuntivo, in sostituzione dell'importo variabile sopra indicato, per gli assunti successivamente al 31 dicembre 2009.

ALLEGATO 2

Formato Market e Superstore:

40% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del pdv.

40% raggiungimento della % di differenze inventariali prevista nel budget del pdv.

20% raggiungimento del Fatturato per Ora Lavorata (FOL) previsto nel budget del pdv.

Formato Prossimità

40% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget dell'area commerciale

40% raggiungimento della % di differenze inventariali prevista nel budget dell'area commerciale

20% raggiungimento del Fatturato per Ora Lavorata (FOL) previsto nel budget dell'area commerciale

Formato ipermercati e Cash Sr Carry

- 25% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del pdv
- 25% raggiungimento della % di differenze inventariali previsto nel budget del pdv
- 50% raggiungimento dell'utile semi netto previsto nel budget del pdv

Sede

- 25% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del Gruppo Carrefour Italia
- 50% raggiungimento della % di incidenza del costo di distribuzione prevista nel budget del Gruppo Carrefour Italia

Depositi

- 40% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del Gruppo Carrefour Italia
- 40% raggiungimento del valore di costo collo previsto a budget per singolo deposito
- 20% raggiungimento della % di errori nelle preparazioni prevista a budget nel singolo deposito

ALLEGATO 3

Anno 2013

6 gennaio - Epifania

2 giugno - Festa della Repubblica

4 novembre - Giornata dell'Unità Nazionale e delle Forze Armate

8 dicembre - Immacolata concezione

Anno 2014

4 novembre - Giornata dell'Unità Nazionale e delle Forze Armate

Anno 2015

1 novembre - Ognissanti

4 novembre - Giornata dell'Unità Nazionale e delle Forze Armate

ALLEGATO 4

Il 25 febbraio 1999, a Roma, si sono incontrati la Direzione di GS S.p.A. rappresentata da G. Caruso, C. Accetta, E. Lajolo, G. Mancini, F. Manzuoli, A. Rezzoagli, G. Santoro, R. Simonetto e le Segreterie Nazionali FILCAMS CGIL, rappresentata da P. Ruffolo, FISASCAT CISL rappresentata da P. Raineri e UILTuCS-UIL rappresentata da G. Rodilosso, con la presenza delle Strutture Territoriali.

Nel corso dell'incontro è stata presentata alle Parti la bozza di procedura che l'apposita Commissione Bilaterale sulle Azioni Positive / Pari Opportunità, istituita ai sensi del Contratto integrativo dell'8 settembre 1997, ha elaborato per la tutela della dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori in Azienda, con particolare riferimento alla regolamentazione dei casi di molestie sessuali.

Le Parti hanno convenuto sulle conclusioni cui è giunta la Commissione pervenuta ad elaborare uno strumento utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione aziendale di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Il documento, che ha lo scopo di favorire l'interrotto processo aziendale di ricerca di un clima di lavoro sempre più improntato a caratteristiche di serenità, rispetto e reciproca correttezza, risulta coerente con gli indirizzi del Parlamento Europeo, della Commissione Europea per i diritti della donna, del CCNL per i dipendenti da Aziende del Terziario, distribuzione e servizi del 8 novembre 1994, dei CIA di Gruppo dell'8 settembre 1997 e del disegno di legge n. 4817.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno concordato di recepire la procedura nel testo allegato al presente Verbale di Accordo.

La procedura, cui verrà data in ambito aziendale la massima diffusione, diverrà operativa entro il 2 aprile 1999, data entro la quale verranno individuati e nominati i Consiglieri di Parità.

Letto, confermato e sottoscritto.