

METRO
RACCOLTA
DELLA
CONTRATTAZIONE
AZIENDALE

(accordi realizzati fino al 2006)

La storia contrattuale della più grande impresa Cash & Carry (vendite all'ingrosso) operante in Italia.

Il 27 luglio 2012, purtroppo, l'azienda ha operato la disdetta unilaterale di tutta la contrattazione aziendale.

Ad ottobre è stato definito il nuovo Contratto Integrativo Aziendale.

Il presente documento rimane, quindi, a testimonianza di una lunga e positiva esperienza contrattuale realizzata in oltre 30 anni nella Grande Distribuzione Organizzata.

SFERA DI APPLICAZIONE	6
(Verbale di incontro 15.05.1978: chiarimenti al CIA 1978)	6
(CIA 1981)	6
(CIA 1985)	6
(CIA 1988)	8
(CIA 1993)	9
(CIA 1999)	10
(CIA 2004)	10
(Verbale di Incontro 3.12.2004)	11
POLITICHE GENERALI – SVILUPPO	13
(CIA 1978)	13
(CIA 1981)	13
(Verbale di riunione 22.05.1991)	14
(CIA 1993)	16
(CIA 1999)	17
(Accordo 2-3.09.1999).....	18
(Lettera Azienda 3.09.1999).....	21
(Accordo 20.09.1999 – Ipotesi di Accordo 2-3.09.1999)	21
(Accordo 28.03.2001).....	23
(CIA 2004)	25
(Accordo 27.07.2006).....	27
(Accordo 27.07.2006).....	28
RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE.....	32
(CIA 1981)	32
(CIA 1985)	32
(CIA 1988)	32
(CIA 1993)	33
(CIA 1999)	34
(Lettera Azienda 25.01.1999).....	35
(CIA 2004)	35
CLASSIFICAZIONE – INQUADRAMENTO – INDENNITA’.....	37
(Accordo 21.02.1973).....	37
(Accordo 4.02.1974).....	37
(CIA 1978)	38
(Verbale di incontro 15.05.1978: chiarimenti al CIA 1978)	39
(CIA 1981)	39
(CIA 1985)	39
(CIA 1988)	40
(Verbale di riunione 22.05.1991)	41
(Accordo 5.11.1992).....	41
(Lettera Azienda 30.07.1993).....	42
(Lettera Azienda 30.07.1993).....	42
(CIA 1999)	42
(Lettera Azienda 25.01.1999).....	42
(CIA 2004)	43
(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006).....	43
AZIONI POSITIVE – PARI OPPORTUNITA’.....	44
(CIA 1988)	44
(CIA 1993)	44
FORMAZIONE PROFESSIONALE	45
(CIA 1988)	45
(CIA 1993)	45

(CIA 1999)	46
(CIA 2004)	47
MERCATO DEL LAVORO	48
(CIA 1978)	48
(CIA 1981)	48
(CIA 1988)	48
(CIA 1993)	49
MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTI A TERMINE	49
(CIA 1978)	49
(CIA 1981)	49
(CIA 2004)	49
(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006)	50
MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTO DI INSERIMENTO	50
(CIA 2004)	50
MERCATO DEL LAVORO: PART TIME	50
(CIA 1978)	50
(CIA 1981)	50
(CIA 1985)	51
(CIA 1988)	51
(CIA 1993)	52
(CIA 2004)	52
(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006)	52
TERIARIZZAZIONE	54
(CIA 1988)	54
(Verbale di riunione 22.05.1991)	54
(Accordo 5.11.1992)	54
(CIA 1993)	55
(CIA 2004)	55
(Verbale di Incontro 3.12.2004)	55
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – UTILIZZO IMPIANTI - ORARIO DI LAVORO (Ferie, Pir, Straordinario)	56
(Accordo 5.01.1973)	56
(Accordo 4.02.1974)	56
(CIA 1978)	56
(Accordo 27.10.1978)	57
(Lettera Azienda 27.10.1978)	57
(Verbale di incontro 28.04.1980)	57
(CIA 1981)	58
(CIA 1985)	59
(Protocollo d’Intesa 2.12.1983) - Allegato al CIA del 12.06.1985	61
(CIA 1988)	63
(Verbale di riunione 22.05.1991)	64
(Accordo 5.11.1992)	64
(Lettera Azienda 30.07.1993)	65
(CIA 1993)	65
(Lettera Azienda 14.10.1993)	68
(CIA 1999)	68
(Lettera Azienda 25.01.1999)	70
(CIA 2004)	70
(Verbale di Incontro 3.12.2004)	72
(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006)	73
LAVORO NOTTURNO	74
(CIA 2004)	74

LAVORO FESTIVO	75
(CIA 1993)	75
(Verbale di Incontro 30.01.1996).....	75
(CIA 1999)	76
(CIA 2004)	76
(Verbale di Incontro 3.12.2004)	77
(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006).....	77
DIRITTI e TUTELE	79
MALATTIA – INFORTUNIO – MATERNITA’	79
(Accordo 4.02.1974).....	79
(Accordo 7.02.1975).....	79
(CIA 1978)	79
(CIA 1981)	79
(CIA 1985)	79
(CIA 1993)	80
(CIA 1999)	80
(Lettera Azienda 25.01.1999).....	80
(CIA 2004)	80
ASPETTATIVA	81
(CIA 1988)	81
(CIA 1993)	81
(CIA 2004)	81
VISITE SPECIALISTICHE	81
(CIA 1981)	81
LIBRETTO SANITARIO	81
(CIA 1988)	81
(CIA 1999)	81
(Lettera Azienda 25.01.1999).....	82
(CIA 2004)	82
CRAL	82
(CIA 1988)	82
(CIA 1993)	82
(Lettera Azienda 25.01.1999).....	82
(CIA 2004)	82
SCONTI AI DIPENDENTI	83
(Lettera Azienda 30.07.1993).....	83
MENSA	83
(Accordo 4.02.1974).....	83
(Accordo 7.02.1975).....	83
(CIA 1978)	83
(Verbale di incontro 15.05.1978: chiarimenti al CIA 1978)	84
(CIA 1981)	84
(CIA 1985)	85
(CIA 1988)	85
(CIA 2004)	86
(Verbale di Incontro 3.12.2004)	86
TRASFERIMENTI - TRASFERTE	86
(Accordo 4.02.1974).....	86
(Lettera Azienda 20.05.1981).....	86
(Lettera Azienda) – Allegata CIA 12.06.1985	87
(CIA 1988)	87
(Verbale di riunione 22.05.1991)	88
(CIA 2004)	88

DIRITTO ALLO STUDIO	88
(Accordo 4.02.1974).....	88
(CIA 1978)	88
(CIA 1981)	88
HANDICAP	89
(Lettera Azienda 20.05.1981).....	89
ASSISTENZA INTEGRATIVA	89
(CIA 1993)	89
PREVIDENZA INTEGRATIVA	89
(CIA 1993)	89
SALARIO	90
(Accordo 5.01.1973).....	90
(Accordo 4.02.1974).....	90
(Accordo 7.02.1975).....	90
(CIA 1978)	90
(Verbale di incontro 15.05.1978: chiarimenti al CIA 1978)	91
(CIA 1981)	91
(CIA 1985)	93
(CIA 1988)	94
(Accordo 5.11.1992).....	96
(CIA 1993)	96
(Verbale di riunione 3.04-6.05-15.04.1996 – Commissione Paritetica Produttività “Allargata”)	102
(CIA 1999)	104
(Lettera Azienda 25.01.1999).....	108
(CIA 2004)	108
(Verbale di Incontro 3.12.2004)	113
(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006).....	113
SALUTE E SICUREZZA	115
(Accordo 7.02.1975).....	115
(CIA 1978)	115
(CIA 1981)	115
(CIA 1988)	115
(Verbale di riunione 22.05.1991)	116
(CIA 1993)	116
DIRITTI SINDACALI	117
(Accordo 4.02.1974).....	117
(CIA 1978)	117
(CIA 1981)	117
(CIA 1993)	117
(CIA 2004)	117

SFERA DI APPLICAZIONE

(Verbale di incontro 15.05.1978: chiarimenti al CIA 1978)

Nell'incontro intervenuto il 15.05.1978 si è convenuto quanto segue:

(...)

4. Magazzini Metro di eventuale prossima apertura

Il presente Accordo verrà applicato anche alle nuove eventuali unità Metro.

(CIA 1981)

Il 20 maggio 1981 in Roma, presso la sede della Confcommercio fra le Società:

- Metro Lombarda
- Metro Ceb
- Metro Padana
- Metro Al.It
- Metro Piemonte
- Metro Latina
- Metro Inco
- Metro Toscana
- Metro Veneto
- Metro Liguria
- Metro Levante
- Metro Commerciale
- Metro Igd

rappresentato dai Sigg.ri Lucio Smareglia, Gianni Diamanti e

- Filcams/Cgil Nazionale rappresentata dal Sig. Piero Marconi
- Fisascat/Cisl Nazionale rappresentata dal Sig. Angelo Buttarelli
- Uiltucs/UIIL Nazionale rappresentata dai Sig. Giuseppe Bonello

presenti le rispettive Segreterie regionali e il Coordinamento Nazionale dei Lavoratori in applicazione di quanto previsto dall'art. 135 del CCNL 17.12.1979, ed in ordine alle richieste delle OO. SS. per la contrattazione integrativa aziendale, formulate con la piattaforma del 25.03.1981, si è convenuto quanto segue: (...)

Art. 9 Magazzini Metro di prossima apertura

Il presente Accordo verrà applicato al personale di nuove unità Metro. (...)

Art. 11 Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore il 1.05.1981 ed avrà validità fino al 30.04.1984.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il presente Contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, è globalmente migliorativo e per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Lo stesso sostituisce, pertanto, ad ogni effetto, per gli istituti o parte di essi qui considerati, le norme di tutti i precedenti contratti, accordi, usi e consuetudini, fatte salve le norme esplicitamente richiamate nel presente Contratto e riportate in allegato.

(CIA 1985)

Il 12.06.1985 in Roma, presso la sede della Confcommercio fra le Società

Metro Lombarda
Metro Ceb
Metro Padana
Metro Al. It.
Metro Piemonte
Metro Veneto
Metro Toscana
Metro Latina
Metro Inco
Metro Liguria
Metro Commerciale
Metro Igd

rappresentate dai Sigg.ri Lucio Smareglia, Walter Demetz, Gianni Diamanti e

- la Filcams/Cgil Nazionale rappresentata dai Sigg.ri Piero Marconi e Salvatore Conti
- la Fisascat/Cisl Nazionale rappresentata dal Sig. Angelo Buttarelli
- la Uiltucs/Uil Nazionale rappresentata dal Sig. Parmenio Stroppa, (*)

presenti le rispettive Segreterie Regionali e Comprensoriali ed il Coordinamento Nazionale dei Lavoratori Metro.

(*) in nome e conto dei lavoratori di tutti i magazzini ad esclusione di quelli dipendenti dai Magazzini di Roma 1 e Roma 2 fino alla stipula di un accordo sui sabati.

Dichiarazione a verbale

La Filcams-Cgil e la Fisascat-Cisl sulla base delle decisioni espresse dal Coordinamento Nazionale sottoscrivono il presente Accordo e ritengono inoltre di dover avviare rapidamente la verifica dei contenuti contrattati con tutti i lavoratori a partire dal confronto con i dipendenti di Roma 1 e Roma 2.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 144 del CCNL 18.03.1983 ed in ordine alle richieste delle OO. SS. per la contrattazione integrativa aziendale, formulate con la piattaforma del 18.02.1985, si è convenuto quanto segue:

Si conferma il complesso dei contenuti dei seguenti accordi intercorsi tra le parti come modificati dal negoziato precedente l'attuale Contratto:

- Contratto Integrativo Aziendale Nazionale - Roma - 19.6.1981
- Accordo Territoriale Metro Veneto - Mestre - 23.12.1982
- Protocollo d'Intesa Nazionale - Roma - 2.12.1983
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo d'Intesa - Sesto Fiorentino - 6.04.1984
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo d'intesa Regionale Lombardo - Cesano Boscone - 4.05.1984
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo d'Intesa - Torino - 25.06.1984
- Verbale d'Accordo Metro-Liguria - Roma - 13.09.1984.

(...)

Art. 9 Magazzini Metro di prossima apertura

Il presente Accordo verrà applicato al personale di nuove unità Metro. (...)

Decorrenza e durata

Il presente Accordo entra in vigore il 1.06.1985 salvo le decorrenze diversamente richiamate nel testo ed avrà validità a tutto il 31.05.1988.

Le parti si danno atto che il presente Contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, è globalmente migliorativo e per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

Lo stesso sostituisce pertanto, ad ogni effetto, per gli istituti o parte di essi qui considerati, le norme di tutti i precedenti contratti, accordi, usi e consuetudini, fatte salve le norme esplicitamente richiamate nel presente contratto e riportate in allegato.

Allegati

- Accordo Territoriale Metro Veneto 23.12.1981
- Protocollo d'Intesa nazionale 2.12.1983, Testo Aggiornato
- Verbale Accordo Metro Liguria 13.09.1984
- Contratto Integrativo Nazionale, Roma 19.06.1981
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo di Intesa – Sesto Fiorentino 6.04.1984
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo di Intesa Regionale Lombardo – Cesano Boscone 4.05.1984
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo di Intesa – Torino 25.06.1984

(CIA 1988)

Il 6 dicembre 1988 in Firenze fra le Società:

Metro Lombarda

Metro Ceb

Metro Padana

Metro Al.It

Metro Piemonte

Metro Latina

Metro Inco

Metro Toscana

Metro Veneto

Metro Liguria

Metro Levante

Metro Commerciale

Metro Igd

rappresentate dai Sigg.ri Dirk Bergweier, Walter Demetz, Gerardo Monzillo, Pietro Marano e

- Filcams/Cgil Nazionale rappresentata dal Sig. Ivano Corraini
- Fisascat/Cisl Nazionale rappresentata dal Sig. Angelo Buttarelli
- Uiltucs/Uil Nazionale rappresentata dai Sig. Antonio Zilli

presenti:

- le rispettive Segreterie regionali e comprensoriali e/o territoriali
- il Coordinamento Nazionale dei Lavoratori Metro

in applicazione di quanto previsto dall'art. 17 - Prima Parte - del CCNL del 28.03.1987, ed in ordine alle richieste delle OO. SS. per la contrattazione integrativa aziendale, formulate con la piattaforma del 20.09.1988, si è convenuto quanto segue:

Si conferma il complesso dei contenuti dei seguenti accordi intercorsi tra le parti:

- Contratto Integrativo Aziendale Nazionale - Roma 19.06.1981
- Accordo Territoriale Metro Veneto - Mestre 23.12.1982
- Protocollo d'Intesa nazionale – Roma 2.12.1983
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo d'intesa- Sesto Fiorentino 6.04.1984
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo d'Intesa Regionale Lombardo – Cesano Boscone 4.05.1984
- Accordo sulle modalità di applicazione del Protocollo d'Intesa - Torino 25.06.1984
- Verbale di Accordo Metro Liguria- Roma 13.09.1984
- Contratto Integrativo Aziendale nazionale- Roma 12.06.1985
- Verbale d'Accordo Metro INCO - Roma 03.02.1987
- Verbale d'Accordo Metro Latina - Roma 09.06.1987

(...)

XIII Decorrenza e durata

Il presente Accordo entra in vigore dal 06.12.1988 e avrà validità fino a tutto il 30.11.1991 e, comunque, fino a stipula di nuovo CIA. Le parti si danno atto che il presente Contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, è globalmente migliorativo e per tutto il periodo di validità sopra menzionato deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Il presente CIA sostituisce ove previsto ed integra ad ogni effetto tutti i precedenti CIA e relativi accordi, protocolli e verbali fino ad oggi stipulati.

(CIA 1993)

Il giorno 12.10.1993 in Genova, tra le imprese

Metro Commerciale SpA

Igd Centrale Acquisti SpA

Metro self-service all'ingrosso:

Lombarda SpA	Veneto SpA
Ceb SpA	Liguria SpA
Al.It SpA	Levante SpA
Piemonte SpA	Aurelia SpA
Latina SpA	Dolomiti SpA
Inco SpA	Prealpi SpA
Toscana SpA	Adige SpA
Padana SpA	Emilia SpA
	Sebino SpA

rappresentate dai Sigg.ri: Dott. Giuseppe Truglia, Sig. Gerardo Monzillo, Dott. Francesco Berruti e con la partecipazione del Dott. Gunther Brinkhoff della Direzione Internazionale Metro Baar

- la Filcams - Cgil rappresentata dal Sig. Gigi Pannozzo
- la Fisascat - Cisl rappresentata dal Sig. Gianni Baratta
- la Uiltucs - Uil rappresentata dai Sig. Virgilio Scarpellini

con la partecipazione della Delegazione in rappresentanza del Coordinamento Sindacale nazionale dei lavoratori Metro, vista la piattaforma per il rinnovo del CIA presentata in data 23.02.1993, ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 1^a parte del vigente CCNL 14.12.1990 si è stipulato il seguente CIA (...)

XIII Collazione

In occasione del primo incontro informativo a carattere nazionale del 1994 la Direzione presenterà alle OO. SS. Nazionali un "testo unico" delle normative vigenti sugli istituti aziendali. Una commissione mista si incontrerà sul tema entro il 31.10.1993. Entro il 1994 copia del documento sarà distribuita a ciascun lavoratore. (...)

XV Ambito di applicazione

Il presente Contratto si applica per i Magazzini Cash & Carry e Junior.

XVI Metro Sebino

Le parti convengono che per Metro Self-Service all'ingrosso Sebino SpA prima della firma attuativa della presente Ipotesi di Accordo attiveranno, in concorso con le OO. SS. interessate, un negoziato al fine di definire le modalità di erogazione nell'arco della vigenza del presente CIA del Premio Aziendale e della quota Utilizzo Impianti 1993. Inoltre nello stesso negoziato si stabiliranno le modalità di attuazione delle normative in essere nel Gruppo Metro.

XVII Decorrenza e durata

Il presente Accordo entra in vigore dalla data della firma dello stesso (eccettuati gli istituti con specifica decorrenza) e avrà validità fino al 30.04.1997.

Le parti si danno atto che il presente Contratto nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è complessivamente migliorativo e per tutto il periodo di validità sopra menzionato deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

Il presente CIA collazionato con i precedenti Accordi, sostituisce tutte le precedenti intese aventi oggetto le stesse materie, firmate nelle varie Società/unità di vendita.

(CIA 1999)

Il giorno 22.01.1999 in Milano tra le imprese

- Metro Commerciale SpA
- Metro Centrale Acquisti SpA
- Metro Servizi Logistici SpA
- Metro Italia Cash And Carry SpA
- Metro Self Service all'ingrosso:
- Arno SpA
- Parma SpA
- Elmas SpA
- Modena SpA
- Udine SpA

rappresentate dai signori: Sig. Jean Marc Givert, Dr. Giuseppe Truglia, Sig. Gerardo Monzillo, Dr. Francesco Berruti

- la Filcams-Cgil rappresentata dal Dr. Claudio Treves
- la Fisascat-Cisl rappresentata dalla D.ssa Luciana Cirillo
- la Uiltucs-Uil rappresentata dal Dr. Marco Marroni

con la partecipazione della "Delegazione trattante" in rappresentanza del Coordinamento Sindacale Nazionale dei Lavoratori Metro si è concluso il Contratto Integrativo Aziendale Metro (...)

Decorrenza e durata

Il presente Accordo entra in vigore dalla data della firma dello stesso e avrà validità fino al 31.12.2002. Le parti si danno atto che il presente CIA nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è complessivamente migliorativo e per tutto il periodo di validità sopra menzionato deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

(CIA 2004)

Il giorno 19.10.2004, in Milano tra le imprese

- Metro Italia Cash and Carry SpA
- Metro self service all'ingrosso:
- Arno SpA
- Modena SpA
- Metro Servizi Logistici SpA

rappresentate dai signori: Dr. Mario Maiocchi, Dr. Giuseppe Truglia, Sig. Arnoud Van Wingerde, Dr. Francesco Berruti, D.ssa Manuela Casadio, Dr. Antonio Curcio, Sig.Ra Marisa Martinelli, D.ssa Maria Cristina Mercatelli, D.ssa Mirta Pinnetti, Dr. Paolo Savoldi e

- la Filcams-Cgil rappresentata dal sig. Maurizio Scarpa
- la Fisascat-Cisl rappresentata dal sig. Giovanni Pirulli
- la Uiltucs-Uil rappresentata dal dr. Marco Marroni

con la partecipazione della "Delegazione trattante" in rappresentanza del Coordinamento sindacale nazionale dei lavoratori Metro e delle strutture territoriali delle OO. SS. firmatarie si è concluso il Contratto Integrativo Aziendale Metro (...)

II Ambito di applicazione

Alla luce di quanto esposto al punto precedente, che prevede uno sviluppo significativo della rete con formule differenziate nell'ambito di una strategia comune, si condivide l'esigenza di una armonizzazione delle condizioni di lavoro e dei trattamenti praticati.

Il presente CIA si applica ai punti di vendita presenti e futuri delle società del Gruppo Metro Italia Cash and Carry operanti sul territorio nazionale con le formule "Classica" e Junior. Per i Cash & Carry gestiti dalla società Smaller Cash & Carry SpA secondo la formula ECO, in relazione alle esigenze di assestamento organizzativo, di presenza commerciale e di consolidamento economico-finanziario, le parti hanno definito modalità applicative particolari per gli istituti aziendali e per il salario variabile con le relative gradualità indicate al capitolo IV. Tali norme e le relative modalità applicative saranno valide anche per le future aperture realizzate con la formula ECO. *(omissis...vedi in DIRITTI SINDACALI)*

IV Tutele e diritti

Gli istituti normativi di miglior favore oggi esistenti nei magazzini Classici (ind. cella/tessera sanitaria /CRAL/malattia/ricovero ospedaliero/infortunio/astensione facoltativa post partum/trasferte) saranno integralmente applicati nei magazzini Junior esistenti, entro il 01.01.2005; per il magazzino di Pozzuoli la decorrenza sarà dal 01.01.2006, mentre per tutti gli altri magazzini decorrerà dopo il secondo anno pieno di esercizio. *(omissis...vedi in DIRITTI E TUTELE – CRAL)*

Per quanto si riferisce ai magazzini ECO – Smaller Cash and Carry SpA, a decorrere dal 01.01.2006 sarà applicata una parte degli istituti normativi di miglior favore (infortunio/ind. cella/tessera sanitaria/Cral) e dal 01.07.2006 un'altra parte (malattia/ricovero ospedaliero/astensione facoltativa post partum/trasferte). Dal 01.01.2005 verrà introdotto nella suddetta Società il salario variabile (Premio di Produttività) ai punti vendita con almeno due anni di esercizio pieno, applicato in relazione ai parametri secondo quanto previsto dal CIA. (...)

VIII Testo unico

Le norme del presente CIA saranno armonizzate con le precedenti contrattazioni integrative applicate dal Gruppo Metro nella prospettiva di una redazione condivisa di un Testo Unico valido per tutte le Unità operative del Gruppo. A questo proposito si creerà un apposito Gruppo di lavoro che completerà il documento entro il primo semestre del 2005. In attesa della definizione del Testo Unico le norme dei contratti integrativi preesistenti mantengono la loro efficacia se non espressamente e specificamente modificate da successive contrattazioni aziendali.

IX Decorrenza e durata

La presente Ipotesi di Accordo è da considerare immodificabile e verrà sottoposta alla approvazione nella sua interezza alla verifica delle assemblee o a referendum.

A seguito dell'esito espresso dalla consultazione sarà sciolta la riserva e si ratificherà l'Accordo definitivo entro il 30.09.2004.

L'Accordo entra in vigore dalla data della firma dello stesso (salve le specifiche decorrenze indicate per singoli istituti) e avrà validità fino al 31.12.2007; in caso di disdetta esso resterà in vigore, finché non sia stato sostituito dal successivo.

Le parti si danno atto che il presente CIA nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è complessivamente migliorativo e per tutto il periodo di validità sopra menzionato deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

(Verbale di Incontro 3.12.2004)

(...) hanno discusso in data odierna i seguenti argomenti:

Gruppo di lavoro "testo unico"

Si è stabilito di procedere al più presto alla nomina dei tre componenti di parte sindacale e dei tre di parte aziendale, al fine di avviare i lavori previsti al Capitolo VIII del CIA 2004.

UILTuCS Emilia Romagna

POLITICHE GENERALI – SVILUPPO

(CIA 1978)

In applicazione di quanto previsto dall'art. 127 del CCNL 16.09.1976 e in ordine alle richieste delle OO. SS. per la contrattazione integrativa aziendale formulate con la piattaforma del 7.12.1977, si è convenuto quanto segue:

Politiche commerciali e di sviluppo

Nell'ambito e in relazione all'art. 129 del vigente CCNL l'Azienda informerà tempestivamente e si confronterà con le OO. SS. a livello nazionale e territoriale relativamente a investimenti, processi di sviluppo e nuovi insediamenti.

In tale quadro i programmi di sviluppo dell'Azienda saranno esaminati dalle OO. SS. in relazione ad uno sviluppo razionale e programmato del settore commerciale nel territorio ed in relazione alle prospettive di incremento dell'occupazione con particolare riferimento a quella giovanile e femminile.

L'Azienda, in relazione all'offerta di assortimenti organici, equilibrati e competitivi per prezzo e qualità, dichiara la propria disponibilità ad instaurare rapporti di approvvigionamento con strutture associate e cooperative nonché la propria disponibilità ad approvvigionamenti su mercati pubblici locali e si impegna ad una razionale politica degli altri approvvigionamenti.

L'Azienda dichiara inoltre di voler perseguire la costante competitività, sul mercato, del proprio assortimento attraverso il massimo contenimento dei prezzi, con particolare riguardo ai generi di prima necessità.

L'Azienda dichiara di utilizzare lo strumento pubblicitario per una corretta informazione della clientela al fine di metterla in condizione di operare le proprie scelte in modo documentato e consapevole.

Le parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente a livello nazionale e a livello territoriale per verificare l'applicazione degli impegni sopra indicati, In tali occasioni l'Azienda fornirà le informazioni opportune.

Le OO. SS., nell'ambito della propria linea unitaria definita sulla trasformazione del settore commerciale, collocano il ruolo delle aziende di cash and carry nell'ambito di un pluralismo di forze che debbono concorrere a tale obiettivo.

(CIA 1981)

Art. 2 Politiche commerciali e di approvvigionamento

L'Azienda riconferma quanto, in tema di politiche commerciali e di approvvigionamento, è stato concordato nel corrispondente titolo dell'Accordo integrativo nazionale 24.03.1978.

Su richiesta delle OO. SS. l'Azienda conferma la propria disponibilità ad attuare una politica commerciale che dedichi particolare attenzione alle forme cooperative ed associate, ai mercati locali ed ai rapporti diretti con i produttori, ferme restando le condizioni di salvaguardia del rapporto qualità/prezzo/servizio.

La società riconferma anche che i rapporti coi fornitori comprendono attività promozionali e di merchandising di carattere saltuario all'interno dei punti di vendita.

All. 1 Politiche commerciali e di sviluppo

Nell'ambito e in relazione all'art. 129 del vigente CCNL l'Azienda informerà tempestivamente e si confronterà con le OO. SS. a livello nazionale e territoriale relativamente a investimenti, processi di sviluppo e nuovi insediamenti.

In tale quadro i programmi di sviluppo dell'Azienda saranno esaminati dalle OO. SS. in relazione ad uno sviluppo razionale e programmato del settore commerciale nel territorio ed in relazione alle

prospettive di incremento dell'occupazione con particolare riferimento a quella giovanile e femminile.

L'Azienda, in relazione all'offerta di assortimenti organici, equilibrati e competitivi per prezzo e qualità, dichiara la propria disponibilità ad instaurare rapporti di approvvigionamento con strutture associate e cooperative su mercati pubblici locali e si impegna ad una razionale politica degli altri approvvigionamenti.

L'Azienda dichiara inoltre di voler perseguire la costante competitività, sul mercato, del proprio assortimento attraverso il massimo contenimento dei prezzi, con particolare riguardo ai generi di prima necessità.

L'Azienda dichiara di utilizzare lo strumento pubblicitario per una corretta informazione della clientela al fine di metterla in condizione di operare le proprie scelte in modo documentato e consapevole.

Le parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente a livello nazionale e a livello territoriale per verificare l'applicazione degli impegni sopra indicati. In tali occasioni l'Azienda fornirà le informazioni opportune.

Le OO. SS., nell'ambito della propria linea unitaria definita sulla trasformazione del settore commerciale, collocano il ruolo delle aziende di Cash and Carry nell'ambito di un pluralismo di forze che debbono concorrere a tale obiettivo.

(Verbale di riunione 22.05.1991)

Negli incontri del 5.03.1991, 10.05.1991, 22.05.1991 la Direzione aziendale ha presentato alle OO. SS., presenti il Coordinamento nazionale dei delegati, le linee guida del piano di sviluppo del Gruppo Metro Italia che prevede nei prossimi 4/5 anni:

1a) il potenziamento della presenza nel canale Cash and Carry attraverso nuove aperture, possibili acquisizioni e attraverso anche diversificazioni commerciali. Si prevede un sensibile incremento di fatturato per poter competere con concorrenti interni ed esterni che già oggi sono di dimensioni di fatturato superiori a Metro Italia.

Questa scelta comporterà nel periodo indicato, un incremento dei livelli occupazionali di circa 1.000 addetti. La prima concreta iniziativa consisterà nell'apertura di un magazzino a Brescia in autunno che occuperà, a regime, circa 150 addetti;

1b) lo studio e la realizzazione di nuove tipologie di Cash and Carry più adeguate ai nuovi mercati e ai bacini di utenza in cui lo sviluppo fisico si realizzerà;

1c) riorientamento delle politiche commerciali nella rete esistente e futura, dando impulso a nuove merceologie (prodotti freschi, forniture professionali).

2) La ricerca di un migliore equilibrio della gestione commerciale si incentrerà su:

2a) un incremento del fatturato anche per abbassare l'incidenza dei costi fissi e semivariabili.

2b) il miglioramento dei margini anche riallineando il mix di vendita.

2c) lo sviluppo delle innovazioni tecnologiche e della informatizzazione dei processi con particolare attenzione al ricevimento merci.

2d) attività innovative su strutture, sistemi e progetti per permettere di controllare meglio l'attività e minimizzare i rischi.

3a) Al fine di rafforzare la sua presenza rispetto alla concorrenza, la Metro Italia ritiene prioritario porsi l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio al cliente operando anche attraverso un accrescimento della professionalità complessiva di tutti gli addetti e reimpostando l'organizzazione del lavoro nei settori e all'interno di essi.

Si allega copia del progetto aziendale della nuova struttura organizzativa per i confronti opportuni e la relativa realizzazione a livello di magazzino in merito a: organizzazione del lavoro, carichi di lavoro, organici, mobilità interna, professionalità e formazione.

Detti incontri si terranno entro il 15 giugno per consentire l'avviamento del progetto entro il 1.07.1991.

In tale contesto le iniziative di carattere organizzativo saranno anche finalizzate ad un riequilibrio del part time con l'ottica di favorire il suo inserimento nei diversi regimi di orario presenti in Azienda, fatto salvo quanto previsto, in merito, dalla legge 863.

3b) in riferimento al punto 3a) e in conformità a quanto previsto nel vigente CIA la Metro Italia ha predisposto progetti di formazione e aggiornamento professionale che coinvolgeranno tutti i lavoratori Metro. Il progetto di massima viene allegato al presente Verbale.

A livello territoriali o di magazzino verranno illustrate le metodologie per l'attuazione pratica della formazione nonché la verifica dell'attuazione del programma.

3c) le parti si danno atto che la riorganizzazione dei settori e i nuovi modelli di organizzazione del lavoro, per meglio sviluppare gli obiettivi di cui al punto 3a) si danno come presupposti:

- lo sviluppo delle informazioni e delle conoscenze in termini diffusi per tutti gli addetti;
- l'individuazione di momenti organizzati di incontro tra responsabili, addetti e delegati sulle tematiche inerenti alla qualità e andamento del lavoro e del servizio e alla qualità dell'ambiente di lavoro. Le modalità pratiche di attuazione di ciò saranno concordate a livello di magazzino.
- l'accrescimento dei contenuti professionali delle singole posizioni.

3d) le parti si incontreranno a livello nazionale entro e non oltre il 30.04.1992 per una verifica complessiva al fine di predisporre riferimenti omogenei alla luce delle esperienze maturate, nonché per un approfondimento in merito alle coerenze dei nuovi ruoli professionali rispetto ai livelli di inquadramento di appartenenza in ottemperanza con quanto è previsto dal capitolo VII del CIA 1988.

4) per quanto attiene la piena applicazione del CIA 1988 si conviene che:

4a) la direzione Metro conferma di attuare in concreto quanto concordato nel CIA 1988 al punto 3); in particolare l'Azienda dichiara di voler valorizzare l'occupazione femminile in una logica di crescita e sviluppo professionale;

4b) *(omissis... vedi in TERZIARIZZAZIONE);*

4c) si concorda l'applicazione di quanto previsto dal CCNL vigente in materia di trattamento economico del lavoro supplementare del part time;

4d) *(omissis... vedi in SALUTE e SICUREZZA);*

4e) *(omissis... vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – ORARIO DI LAVORO);*

4f) *(omissis... vedi in CLASSIFICAZIONE – DIRITTI E TUTELE: TRASFERTE);*

4g) la Metro Italia dichiara la sua precisa scelta di intervento di ristrutturazione dei magazzini di Cesano Boscone e Mestre con i relativi investimenti.

Progetti, tempi e investimenti saranno presentati ai Consigli di Azienda interessati in appositi incontri.

4h) entro il giugno 1991 le parti si incontreranno a livello locale per definire gli accordi relativi al periodo natalizio.

Accorpamenti Food

Nel settore Food l'accorpamento degli originari reparti dà vita a 5 Aree (in realtà 4 perché ortofrutta rimane invariato):

1. Conserve – Alimentari – Dolciumi
2. Detersivi – Bevande
3. Carni
4. Specialità
5. Ortofrutta

Accorpamenti Non Food

Nel settore Non Food si originano 13 reparti 7 Aree (magazzini con galleria)

1. Giocattoli – Autoaccessori
2. Casalinghi
3. Confezioni – Calzature – Sport
4. Piccoli mobili – Elettrodomestici – Radio TV
5. Gioielleria – Foto ottica

6. Ufficio
7. Tessile

Nei magazzini con solo piano terreno 6 Aree:

1. Tessile – Confezioni – Calzature
2. Sport – Giocattoli
3. Casalinghi – Autoaccessori
4. Radio TV – Elettrodomestici – Piccoli mobili
5. Gioielleria – Foto ottica
6. Ufficio

(CIA 1993)

Informazione

Premessa

Il settore della distribuzione attraversa un momento di vivace cambiamento caratterizzato da processi di internazionalizzazione e concentrazione, dalla crescita della concorrenza con l'arrivo di nuovi competitori, dalla diversificazione della clientela e delle sue esigenze, dall'aumento della domanda di qualità e di servizio.

In questo quadro la Metro intende attivarsi attraverso il rilancio della formula Cash & Carry con l'ampliamento dell'offerta (freschi, settori professionali, catering) e con l'allargamento della presenza sul territorio anche per mezzo di una nuova tipologia di punti di vendita organizzati in chiave specialistica per particolari categorie di clienti ed adeguati ai bacini di utenza.

Metro intende sviluppare una cultura del cliente come centro motore di tutto il sistema aziendale, nell'ottica di un miglioramento del servizio teso alla "fidelizzazione" e ad un maggior contributo del cliente allo sviluppo del fatturato.

In funzione di ciò i collaboratori Metro costituiscono la risorsa fondamentale. Con la qualificazione del personale per mezzo di iniziative formative e di sviluppo e con gli adeguamenti dell'organizzazione, Metro si propone di realizzare il coinvolgimento e la partecipazione dei propri collaboratori in un sistema dinamico, orientato al raggiungimento di obiettivi variabili, attraverso processi e metodologie di lavoro capaci di garantire un efficace adattamento alle mutevoli situazioni di mercato.

Strategie e politiche per il medio termine

Il piano di sviluppo della Metro per i prossimi 5 anni prevede:

- Potenziamento della presenza nel mercato all'ingrosso attraverso l'apertura di 10 Magazzini Junior e 3 Classici con un saldo occupazionale di circa 1.300 posti di lavoro con significativa localizzazione al Centro-Sud e Isole, legato anche alla realizzazione dei punti successivi ed all'ottenimento delle autorizzazioni amministrative.
- Estensione dei reparti freschi (pesce e carni a servizio) in tutti i magazzini ove il mercato lo richieda.
- Sviluppo dell'offerta ad alberghi, ristoranti, bar
- Sviluppo delle forniture per ufficio e attrezzature per utilizzatori professionali
- Riallineamento alle esigenze della clientela dei mix di vendita nei settori Food/Non food
- Accordi con altre Società o acquisizioni per migliorare le capacità contrattuali verso la produzione.

Sul piano della organizzazione interna verranno sviluppate attività volte al recupero di efficienza, nell'ottica di realizzare una offerta complessivamente più competitiva. In questo quadro si innestano le innovazioni tecnologiche, l'informatizzazione dei processi e le attività riguardanti le strutture, i sistemi ed i progetti tesi a minimizzare i rischi e a migliorare la reattività del sistema.

Rientrano in questo ambito anche le iniziative volte a rafforzare la "core competence" concentrando le energie aziendali sull'attenzione al cliente mediante il trasferimento di risorse alla

vendita e la razionalizzazione o la terziarizzazione di attività non fondamentali, secondo quanto previsto dal presente CIA e precedenti.

Verrà ulteriormente potenziata l'attività formativa di tipo manageriale, specialistico e quella relativa alla qualità del servizio con i progetti più avanti specificati che coinvolgeranno l'insieme delle figure professionali.

Investimenti

Non considerando gli eventuali impegni finanziari legati ad acquisizioni societarie, si prevede per il prossimo quinquennio un investimento totale di circa 500 miliardi di lire per due terzi destinati alle nuove aperture (significativamente localizzate al Centro - Sud e Isole) e per un terzo rivolti alle ristrutturazioni delle aree di vendita e dei servizi e all'inserimento di nuovi reparti, alla introduzione di nuove tecnologie e di supporti logistici, ad interventi vari nelle entità di vendita relativi ad impianti, attrezzature, mezzi di trasporto.

In particolare per l'anno 1993 sono previsti investimenti per 22 miliardi: 4 Md per ristrutturazioni ed inserimenti di nuovi reparti, 10 Md per tecnologia e logistica, circa 8 Md per interventi manutentivi ed impiantistici nelle varie unità di vendita (vedi dettaglio allegati).

(CIA 1999)

Informazione

Premessa:

E' ormai in pieno sviluppo nel nostro Paese il processo di internazionalizzazione e di concentrazione nel settore della Grande Distribuzione, con operazioni di grande rilievo già avvenute ed altre in fase di definizione: l'arrivo di nuovi competitori nel Non Food, in particolare nel settore del mobile ed oggettistica per la casa, del fai da te, del giocattolo, se da un lato va incontro alle esigenze del consumatore, dall'altro pone problemi di posizionamento e di strategie innovative per le imprese generaliste.

In questo quadro che si fa sempre più difficile Metro deve primariamente risolvere i problemi dei magazzini "Classici", afflitti dal decremento dei fatturati e da una dinamica dei costi che penalizza la sua formula di vendita a prezzi il più possibile contenuti ad operatori professionali; deve perciò ricercare uno spazio caratterizzato per il Food da una offerta sempre più segmentata e rivolta verso i bisogni delle varie categorie di clienti, fra i quali emerge per importanza la ristorazione, senza dimenticare ove ancora possibile il supporto alla rete distributiva del dettaglio alimentare.

Più complessa appare la situazione del Non Food, in cui la posizione aziendale sul mercato deve confrontarsi sempre più frequentemente con la competizione dei c.d. category killers e dei centri commerciali/ipermercati.

Le azioni che a tale proposito Metro intende sviluppare nei prossimi anni non possono prescindere da un rilancio dell'immagine di convenienza del Cash, con un assortimento mirato sulle specificità della clientela.

Per affrontare questo impegnativo scenario competitivo l'Azienda deve puntare sul miglioramento dei processi di approvvigionamento (dagli accordi per raggiungere la massa critica di acquisto al marketing di acquisto, alla logistica), di presentazione delle merci e di lay-out (ristrutturazioni e check-out unico), fino all'implementazione di un sistema informativo nuovamente all'avanguardia dell'Information Technology.

Presupposto per il raggiungimento di questi traguardi è in ogni caso la mobilitazione di tutte le energie del personale che dovrà improntare la sua condotta al servizio al cliente Metro, che costituisce il vero patrimonio aziendale ed è la pietra angolare dello sviluppo.

Sviluppo e strategie

Il piano di sviluppo della Metro per i prossimi 5 anni prevede:

- ampliamento della rete attraverso l'apertura di almeno 15 Magazzini Junior con un impatto occupazionale di circa 1500 posti di lavoro FTE, con prevalente localizzazione al Centro - Sud e

Isole subordinatamente alla sollecitudine delle autorità preposte alla concessione delle autorizzazioni.

- una politica commerciale più incisiva giocata su una migliore combinazione delle leve di marketing mix e su una costante attenzione al cliente, per riaffermare le caratteristiche distintive della Metro nel business del Cash.
- un riesame dei processi e delle attività svolte con l'obiettivo della ottimizzazione delle risorse e del miglioramento dell'efficacia dei risultati tramite la semplificazione e l'informatizzazione delle operazioni: ciò non solo in una ottica gestionale dell'esistente ma anche in un contesto in cui l'innovazione costituisca l'elemento propulsore della crescita.
- un crescente e costante coinvolgimento del personale negli obiettivi aziendali, utilizzando gli strumenti contrattuali e le possibilità di comunicazione istituzionali per contribuire al successo dell'attività informativa e formativa, in un quadro di consapevolezza e di responsabilizzazione.

Investimenti

Le azioni previste nel prossimo quinquennio comportano un investimento totale di circa 600 miliardi di lire prevalentemente destinati alle nuove aperture nel Centro Sud/Isole e per una parte invece necessari per le ristrutturazioni delle aree di vendita e dei servizi, per il miglioramento della Logistica e della Information Technology, per interventi vari nelle unità di vendita relativi ad impianti, attrezzature, mezzi di trasporto, anche per l'adeguamento alla legge 626/1994.

(Accordo 2-3.09.1999)

La Direzione Metro Italia Cash and Carry SpA rappresentata dai Sigg.: Giuseppe Truglia, Francesco Berruti, Manuela Casadio, Antonio Curcio, P. Macchioni, Marisa Martinelli, P. Piccinelli, F. Savio, Paolo Savoldi,

le OO. SS. Filcams - Cgil: Sig. Claudio Treves

Fisascat – Cisl: Sig. L. Cirillo

Uiltucs - Uil: Sig. Marco Marroni

con la partecipazione dell'Organismo Bilaterale Metro e delle strutture sindacali

premessi che:

in data 25.06.1999 l'Azienda ha attivato la procedura di licenziamento per riduzione di personale relativa a 169 dipendenti, distribuiti nelle 17 unità produttive della Società;
nella giornata di oggi è stata raggiunta tra le parti un'ipotesi di Accordo, che verrà formalizzata presso il Ministero del Lavoro entro il 20.09 p.v., per la collocazione in mobilità di 123 lavoratori che aderiranno volontariamente, in un'ottica di accompagnamento al trattamento pensionistico;
questa operazione è condizione necessaria per il risanamento dei magazzini c.d. "Classici", che costituiscono al presente l'asse portante della struttura produttiva di Metro Italia Cash and Carry SpA;

convengono che:

l'azione di rilancio del magazzino Classico si fonda sulla definizione di nuovi obiettivi e lo studio e la realizzazione di nuove strategie coerenti e finalizzate al loro raggiungimento, secondo quanto di seguito specificato:

Piano per il rilancio del magazzino Classico e per la gestione delle conseguenze organizzative della mobilità

1) Missione e posizionamento

La Società si pone l'obiettivo di raggiungere nel medio periodo, in un quadro di profittabilità almeno in linea con quello dei principali concorrenti della GD, una quota del 50% (circa 4500 md) nel mercato cash & carry, presentandosi come il grossista partner privilegiato di categorie di utilizzatori professionali. Ciò sarà realizzato attraverso un piano di sviluppo interno con l'espansione della rete di magazzini, utilizzando il concetto di magazzino Metro nel formato più adatto alla realtà del mercato locale (Classico, Junior, nuove tipologie attualmente in sperimentazione o in studio) ed

attraverso il rilancio del concetto del magazzino Classico (oggi penalizzato da ambiguità di posizionamento) che dovrà invece incentrarsi sul recupero della identità originaria del cash, ovviamente aggiornata alle esigenze del mercato e dei clienti, in una logica di category killer nel Food e di multispecialista nel Non Food.

2) Acquisti

Dalla nuova impostazione della missione aziendale discende la necessità di adottare una politica di razionalizzazione degli assortimenti Food e Non Food, mirando a conseguire un miglior servizio al cliente in un quadro di riduzione della complessità gestionale e di conseguenza di una migliore efficienza. Ciò sarà possibile con l'applicazione dell'Assortment structure, cioè l'identificazione ed il vaglio delle referenze strategiche in termini di ampiezza, qualità, convenienza per il cliente e di margine di contribuzione per l'Azienda, in uno stretto collegamento con le tecniche di Space Management (gestione degli spazi di vendita in un'ottica di ottimizzazione dei risultati economici) che devono guidare il magazzino nell'esposizione più profittevole delle referenze.

La riduzione del numero dei fornitori e delle referenze porteranno ad una semplificazione dei processi di acquisto, logistici e di manipolazione all'interno dei punti vendita, ad una più snella gestione degli aspetti amministrativi/contabili degli approvvigionamenti e ad un aumento degli indici di rotazione con positive ripercussioni sulle giacenze di stock e sui relativi risultati finanziari.

Altro importante obiettivo che si pone Metro è di potenziare ulteriormente la leadership nel settore dei freschi, cercando di migliorare ancora le capacità di acquisto e quelle gestionali, per incrementarne l'incidenza sul fatturato totale Food e conseguire margini più elevati.

Per quanto riguarda i prodotti secchi dovrà essere aumentato il ruolo dei marchi propri, che consentono di eludere un confronto troppo diretto con i retailer classici e che costituiscono una interessante alternativa alle marche nazionali per il dettagliante e per il catering.

3) Logistica

Il settore della Logistica, ancora oggi strutturato su una prevalenza di consegne dirette dai fornitori ai magazzini, dovrà accrescere la sua efficienza: ciò avverrà, anche in virtù dell'inserimento di nuove competenze, attraverso una successione di fasi che vedrà in prima battuta la messa a punto della piattaforma Cidem, poi il miglioramento della logistica dei freschi e da ultimo la razionalizzazione della logistica diretta dai fornitori ai magazzini; si valuterà anche l'opportunità di aumentare ulteriormente la quota dei prodotti gestiti da piattaforma per realizzare un livello di servizio ottimale verso i magazzini, oltre che per cogliere le opportunità in termini di prezzi di acquisto offerte dai grandi quantitativi. In questa luce, anche in previsione di futuri sviluppi della rete al Sud, si studierà la fattibilità di una seconda piattaforma secchi per il Centro Sud. L'evoluzione di questo processo verrà seguita nell'ambito degli incontri informativi previsti dal vigente CIA.

4) Information technology

Proseguono le attività del settore informatico, che è stato al centro negli ultimi anni di un piano di potenziamento quali-quantitativo eccezionale, per potersi presentare preparati agli appuntamenti dell'euro e dell'anno 2000, oltre che per l'approntamento di sistemi operativi più avanzati al servizio delle vendite e degli acquisti.

5) Vendite

I risultati delle attività sopra menzionate e localizzate nelle varie funzioni dell'Azienda confluiranno nel concetto di nuovo magazzino "Classico", fermo restando quanto previsto dal vigente CIA. Il progetto sarà concretamente realizzato presso il magazzino di Firenze già nei primi mesi dell'anno venturo, a conclusione di una fase di studio che si completerà entro l'anno in corso. I risultati saranno disponibili per una valutazione nell'autunno del 2000. L'avanzamento del progetto sarà monitorato sia a livello territoriale che a livello di Organismo Bilaterale già a partire dalle prime fasi di studio.

Alla nuova configurazione del magazzino Classico contribuirà, man mano che le acquisizioni concettuali saranno rese disponibili, discusse e approvate, testate e controllate, anche l'analisi in corso sui flussi informativi e delle merci nei magazzini, con lo scopo di ridurre i costi, di equilibrare ritmi e turni di lavoro, di focalizzare le attività sulle operazioni veramente importanti e sulla centralità della relazione col cliente. Un ruolo non indifferente sarà giocato, come già accennato, dal ricupero di efficacia e di efficienza, in una logica di rispetto degli orari di lavoro (da ritagliare su orari di apertura eventualmente riducibili se ciò fosse commisurato alle esigenze del cliente) e di parametri oggettivi legati alle buone pratiche di benchmarking interno tra magazzini o comunque del settore distributivo, sia nel Gruppo Metro che dentro ad altre realtà di successo della distribuzione commerciale.

6) Formazione

La nuova missione Metro comporterà una riconversione delle modalità e dei contenuti della collaborazione prestata dal personale, in chiave di adeguamento delle competenze e di rivitalizzazione delle motivazioni. In funzione di questo passaggio alla Metro del terzo millennio, sarà essenziale una campagna di formazione e di addestramento che, non trascurando gli aspetti del coinvolgimento negli obiettivi dell'Azienda, si concentri sia sulle skill a carattere trasversale come la conoscenza dell'uso del computer, sia su quelle specialistiche delle singole competenze merceologiche di prodotto e di marketing/merchandising.

Le azioni per migliorare la percezione da parte del personale della customer satisfaction e la scuola dei freschi, in particolare il progetto di inserimento degli apprendisti, costituiscono esemplificazioni concrete della politica aziendale sul tema della formazione, per una rinnovata cultura Metro adeguata alle sfide del nuovo millennio.

Entro il 31.03.2001 le parti si incontreranno per definire in relazione al nuovo assetto organizzativo derivante dalle modifiche alla Odl dei magazzini ed alle disponibilità degli studi sui flussi delle merci e delle informazioni, un piano dettagliato di inserimento di apprendisti, in particolare nei reparti freschi.

Un'iniziativa sperimentale sarà messa a punto già nel corso dell'anno 2000 per i magazzini della piazza di Milano; essa sarà finalizzata alla costruzione di professionalità specifiche nell'area dei reparti freschi e freschissimi.

Gli obiettivi della formazione saranno:

- perfezionare la professionalità dei lavoratori Metro "tradizionali", al fine di migliorare le loro competenze sul complesso delle attività da svolgere nella loro area professionale, valorizzando al meglio competenze acquisite nel corso della loro attività in Metro;
- contribuire a fornire specie ai nuovi assunti le competenze per operare al meglio nell'area professionale più idonea alle loro caratteristiche, anche di percorso scolastico e/o lavorativo precedente, con l'obiettivo di acquisire competenze "orizzontali" e "verticali".

7) Interventi organizzativi

Le parti si danno reciprocamente atto che qualunque intervento effettuato o in progetto nel campo dell'organizzazione del lavoro all'interno dei magazzini coinvolti nella procedura di mobilità continuerà ad essere definito nell'ambito dei criteri, delle regole, delle procedure e dei contenuti fissati con il CIA 1999.

Nell'ambito di tale contesto, le parti si danno atto che, vista la procedura di mobilità conclusa in data 20.09.1999, per l'anno seguente la firma del presente Accordo nelle unità di vendita direttamente interessate alla procedura non si utilizzeranno strumenti quali Pip, stages, tirocini e similari. Si potrà ricorrere al contratto a termine e/o al lavoro temporaneo previo accordo con le RSU e le strutture territoriali. Nel corso dei dodici mesi di cui sopra, si procederà al monitoraggio dell'occupazione, così come descritto al punto "Diritti di informazione" del presente Accordo.

Al termine dei dodici mesi, salvo eventuali anticipi a livello di magazzino, si contratterà, sempre a livello di magazzino, con la partecipazione delle strutture territoriali, la trasformazione delle ore di prestazioni strutturali di straordinario, supplementari e dovute a contratti a termine, in ore

aggiuntive, da attribuire vuoi sotto forma di incrementi anche non lineari delle ore del personale a part time, previa adesione volontaria, vuoi sottoforma di nuovi ingressi, a tempo pieno o parziale.

8) Diritti di informazione

Con cadenza semestrale, nei mesi di settembre e di febbraio, l'Azienda fornirà alle RSU dei singoli magazzini, alle strutture territoriali di Filcams, Fisascat, Uiltucs per i punti vendita di loro competenza e alle Segreterie Nazionali firmatarie del presente Accordo, i dati necessari allo scopo di monitorare le ricadute degli interventi sull'organico. Lo schema della nota informativa è il medesimo utilizzato per la fornitura di informazioni nell'ambito della procedura ex art. l. 223/91 aperta dall'Azienda il 25.06.1999.

La scheda di settembre conterrà i dati relativi al primo semestre dell'anno posti a confronto del corrispondente periodo dell'anno precedente. La scheda di febbraio conterrà i dati complessivi dell'anno appena concluso posti a confronto con quelli dell'anno precedente. Si procederà altresì al monitoraggio delle ferie arretrate e delle ore eccedenti l'orario contrattuale non rientranti nelle ore straordinarie e supplementari.

Inoltre, entro il mese di settembre, l'Azienda fornirà alle OO. SS. nazionali copia del bilancio di esercizio annuale relativo ai 17 magazzini oggetto della procedura di mobilità, allo scopo di permettere la verifica degli effetti esercitati sul conto economico aziendale dalle misure commerciali, operative, gestionali ed organizzative effettuate nel corso dei prossimi mesi ed anni.

Sull'evoluzione e sull'andamento dei progetti e delle realizzazioni che danno vita al piano, l'Azienda informerà le RSU e le strutture sindacali, sia a livello locale che a livello nazionale, quest'ultimo rappresentato dall'Organismo Bilaterale Metro.

(Lettera Azienda 3.09.1999)

Oggetto: Precisazioni a margine degli Accordi del 2/3.09.1999 sulla procedura di mobilità e sul piano commerciale/organizzativo per il rilancio dei magazzini Classici

Con riferimento a quanto convenuto in fase di definizione degli Accordi in oggetto, Vi confermiamo che i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità saranno la volontarietà e la maggior distanza relativa all'accesso al pensionamento per anzianità o vecchiaia.

Vi diamo atto che il numero di persone collocate in mobilità in base ai criteri su citati non potrà superare la percentuale del 10% dell'organico, salva la possibilità di riequilibri tra magazzini.

Cordiali saluti.

(Accordo 20.09.1999 – Ipotesi di Accordo 2-3.09.1999)

Il giorno 20.09.1999, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza del dott. Giuseppe Mastropietro e del dott. Giuseppe Mangano si sono incontrate la Metro Italia Cash and Carry SpA rappresentata dai Sigg.: Giuseppe Truglia e Francesco Berruti; le OO. SS. Filcams Cgil - Fisascat Cisl - Uiltucs - Uil, nelle persone dei Sigg. Claudio Treves, L. Cirillo, Marco Marroni, in rappresentanza anche delle strutture sindacali territoriali e delle RSU;

premessi che:

in data 25.06.1999 l'Azienda ha attivato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge 223/1991 relativamente a 169 lavoratori, con motivazioni sostanzialmente riconducibili a:

- insufficiente crescita del fatturato complessivo;
- calo in termini reali del fatturato Non Food;
- incidenza elevata del costo del lavoro rispetto al fatturato.

Tali situazioni sono conseguenti alla ristrutturazione del sistema distributivo che ha visto nel corso di dieci anni una riduzione di circa il 50% dei negozi tradizionali (da sempre il cliente principale del cash & carry), una competitività sempre più accentuata sul territorio delle varie formule commerciali, ad una struttura dell'organico non ottimale; esse hanno portato a risultati economici negativi negli ultimi anni, nonostante siano stati realizzati sulla rete investimenti per inserimenti di

nuovi e ristrutturazioni del layout dei reparti di vendita e del check out con un impegno di spesa di oltre 150 miliardi.

Nel corso dei diversi incontri fino ad oggi effettuati ed in quello odierno, sono state ampiamente analizzate le motivazioni a monte del provvedimento e ricercate tra le parti soluzioni finalizzate a conseguire un riequilibrio economico possibilmente già con effetti nel presente esercizio, individuando ed adottando gli strumenti di legge e di contratto idonei alla riduzione strutturale ed anche congiunturale del costo del lavoro, secondo modalità tali da evitare impatti traumatici sui lavoratori.

E' stato altresì illustrato dalla Direzione Metro il piano strategico a medio termine della Società, con interventi ed azioni sulle aree di attività dell'impresa relative ad acquisti, logistica, sistema informativo: in particolare, è stato rappresentato il programma delle iniziative commerciali, volte al consolidamento della presenza sul mercato e di quelle relative alla Odl, dettagliati nell'Accordo sul piano di rilancio dei magazzini Classici.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONCORDA QUANTO SEGUE

1. Ricorso alla mobilità

A partire dal mese di ottobre 1999 ed entro il 28.02.2000, la Società risolverà il rapporto di lavoro con 123 (centoventitre) lavoratori, nel rispetto dei termini del periodo di preavviso contrattuale, con la loro contestuale collocazione in mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/1991 e dell'art 8, comma 4 della legge 236/93.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad erogare ai lavoratori eccedenti, che accetteranno di essere messi in mobilità rinunciando all'impugnazione del licenziamento, un sostegno economico sotto forma di incentivazione all'esodo nella misura prevista dalla tabella allegata.

Il criterio in base al quale i lavoratori saranno collocati in mobilità è l'accettazione volontaria della stessa in un'ottica prevalente d'accompagnamento alla pensione (di anzianità o vecchiaia).

Nel caso in cui normative di legge relative al trattamento di quiescenza erogato dall'Inps, intervenute successivamente alla firma del presente Accordo, dovessero comportare per i lavoratori messi in mobilità in seguito all'Accordo di cui sopra spostamenti dei limiti d'età/anzianità per ottenere il diritto alla pensione, pregiudizievoli per gli stessi lavoratori, le parti s'incontreranno, entro 30 giorni dall'emanazione del provvedimento, per definire i trattamenti più idonei a salvaguardare i diritti eventualmente in discussione.

2. Mobilità geografica verso altre aziende del Gruppo

L'Azienda conferma di volersi attivare anche presso aziende del Gruppo per procurare ai lavoratori eventualmente interessati offerte di lavoro a tempo indeterminato.

3. Riduzione della durata della prestazione lavorativa

Ai lavoratori full time che accetteranno entro il 28.02.2000 la trasformazione definitiva del loro rapporto a tempo parziale verrà erogata una somma una tantum nella misura di dieci milioni.

4. Organizzazione del lavoro nei magazzini

Le parti si danno atto che l'operazione di mobilità, adeguata l'organizzazione interna nel rispetto delle norme contrattuali sottoscritte e delle procedure e modalità ivi contenute, non deve pregiudicare l'operatività dei magazzini ed il livello di servizio al cliente.

Le parti si danno atto che con il presente Accordo si intendono adempiuti gli obblighi previsti dalla legge 223/91.

ALLEGATO TABELLA 1 MOBILITA'	
PASSAGGIO DA FULL TIME A PART TIME	10 MIO. LIT. NETTI
INCENTIVO ALL'ESODO	
1 ANNO MOBILITA'	15 MIO. LIT. NETTI
2 ANNI MOBILITA'	20 MIO. LIT. NETTI
3 ANNI MOBILITA'	25 MIO. LIT. NETTI

Gli importi sopra indicati si riferiscono ai lavoratori a Full time e saranno riproporzionati per i part time in base al loro orario.

(Accordo 28.03.2001)

Il giorno 28.03.2001, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza del dott. Giovanni Timpanaro, della dott.ssa Monica Guglielmi e del dott. Ivano Merolli si è tenuta una riunione tra la Direzione Metro Italia Cash and Carry SpA rappresentata dai Sigg.: Giuseppe Truglia, Direttore Risorse Umane, Francesco Berruti, Direttore del Personale, con l'assistenza dei Sigg.ri: Marisa Martinelli, Manuela Casadio, Antonio Curcio, Paolo Savoldi, Maria Cristina Mercatelli, Maria Pinnetti e i Segretari Nazionali:

- Filcams - Cgil: Sig. Claudio Treves
- Fisascat - Cisl: Sig. Pietro Giordano e Marcello Pasquarella
- Uiltucs - Uil: Sig. Marco Marroni

con la partecipazione dell'Organismo Bilaterale Metro e delle strutture sindacali territoriali,
premessi che:

in data 10.01.2001 l'Azienda ha attivato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge 223/1991 relativamente a 75 lavoratori, di cui 25 nel magazzino di Venezia-Mestre, 32 nel magazzino di Genova e 18 nel magazzino di Bari, con motivazioni sostanzialmente riconducibili a:

- risultati economici negativi e in costante peggioramento;
- calo del fatturato in termini correnti e reali;
- incidenza incrementale dei costi, in particolare del costo del lavoro rispetto al fatturato.

Nel corso dei diversi incontri fino ad oggi effettuati ed in quello odierno, sono state ampiamente analizzate le motivazioni a monte del provvedimento e ricercate tra le parti soluzioni finalizzate a conseguire un riequilibrio economico già con effetti nel presente esercizio, individuando ed adottando gli strumenti di legge e di contratto idonei alla riduzione strutturale del costo del lavoro, secondo modalità tali da evitare impatti traumatici sui lavoratori.

E' stato altresì illustrato dalla Direzione Metro un piano di rilancio per il biennio 2001-2002, il cui asse portante è costituito dalla riconversione dalla formula indifferenziata del mass-market all'ingrosso alla formula specialistica della vendita segmentata per specifiche fasce di clientela professionale: l'azione si articolerà attraverso una complessa ridefinizione delle leve del servizio in chiave dell'assortimento e della sua profondità, del posizionamento del prezzo, delle modalità espositive, dei tempi d'apertura dell'impianto.

Coerentemente l'Azienda deve razionalizzare le proprie strutture adeguandole alla diversa caratterizzazione della sua attività, al fine di mantenere sui mercati di riferimento la propria presenza attraverso una equilibrata ed efficiente forza operativa.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONCORDA QUANTO SEGUE

1. Ricorso alla mobilità

A partire dal mese di aprile 2001 ed entro il 31.12.2002, la Società risolverà, nei tre magazzini citati e sulla base dei criteri di seguito indicati, il rapporto di lavoro con 45 (quarantacinque) lavoratori full time equivalenti, nel rispetto dei termini del periodo di preavviso contrattuale, con la loro contestuale collocazione in mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/1991 e dell'art 8, comma 4 della legge 236/93.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad erogare ai lavoratori eccedenti, che accetteranno di essere messi in mobilità rinunciando all'impugnazione del licenziamento, un sostegno economico sotto forma di incentivazione all'esodo nella misura prevista dalla tabella allegata.

Il criterio in base al quale i lavoratori saranno collocati in mobilità è l'accettazione volontaria della messa in mobilità, in un'ottica prevalente d'accompagnamento alla pensione (d'anzianità o vecchiaia).

Nel caso che normative di legge relative al trattamento di quiescenza erogato dall'Inps, intervenute successivamente alla firma del presente Accordo, dovessero comportare per i lavoratori messi in mobilità in seguito all'Accordo di cui sopra, spostamenti dei limiti d'età/anzianità per ottenere il

diritto alla pensione, pregiudizievoli per gli stessi lavoratori, le parti s'incontreranno entro 30 giorni dall'emanazione del provvedimento per definire i trattamenti più idonei a salvaguardare i diritti eventualmente in discussione.

2. Mobilità geografica verso altre aziende del Gruppo

L'Azienda conferma di volersi attivare anche presso aziende del Gruppo per procurare offerte di lavoro a tempo indeterminato ai lavoratori eventualmente interessati.

3. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Ai lavoratori full time che accetteranno entro il 31.12.2002 la trasformazione definitiva del loro rapporto a tempo parziale verrà erogata una somma una tantum nella misura di cui all'allegata tabella.

4. Contratto di solidarietà difensiva

Premesso che le eccedenze residue alla data odierna, in termini di full time equivalenti, sono quantificate in 7 a Mestre-Venezia, 7 a Genova, e 16 a Bari, le parti contraenti realizzeranno nei magazzini di Mestre-Venezia, Genova, Bari, con decorrenza 02.04.2001 e per la durata di 19 mesi una riduzione di orario di lavoro pro full time equivalenti (con conseguente riduzione della retribuzione) per 74 settimane comprese nel periodo, pari a 3 ore settimanali per i magazzini di Mestre-Venezia e Genova e a 4 ore settimanali per il magazzino di Bari, realizzando un orario ridotto rispettivamente a 35 e a 34 ore settimanali nei periodi Aprile-Ottobre 2001 e Gennaio-Ottobre 2002. La parametrizzazione su un totale di 3116 ore lavorative nel periodo risulta pari ad una misura massima complessiva di 296 ore a Bari e di 222 per Mestre-Venezia e Genova. La percentuale di riduzione sull'orario medio settimanale dell'intero periodo sarà pari al 7,1 % per Mestre-Venezia e Genova e al 9,5 % per Bari.

L'Azienda nelle forme di legge (art. 1 d.l. 726/84 convertito nella legge 863/84 e art. 5 d.l. 148/93 convertito nella legge 236/93) chiederà a favore dei lavoratori interessati alla riduzione d'orario il trattamento d'integrazione salariale.

Alla Società si applica il CCNL dipendenti aziende del terziario, distribuzione e servizi del 3.11.1994, rinnovato il 20.09.1999 che prevede una durata contrattuale dell'orario di lavoro di 40 ore settimanali, secondo le disposizioni dell'art.33 parte II, che stabilisce per specifiche tipologie di aziende commerciali, come nel caso in esame, un orario effettivo medio settimanale di 38 ore, articolate su turni giornalieri distribuiti su 6 giorni per un minimo di 32 settimane e su 5 giorni per un massimo di 20 settimane.

La riduzione dell'orario a copertura delle residue esuberanze avverrà, a giornate intere, attraverso la concentrazione delle prestazioni su cinque giorni, secondo schemi articolati dal lunedì al sabato con bilanciamento settimanale.

La distribuzione dell'orario ridotto dovrà essere finalizzata al più razionale impiego delle forze, per non pregiudicare l'azione di rilancio del magazzino, comunque nel rigoroso rispetto delle disposizioni dei CIA. Le eventuali deroghe individuali all'orario ridotto calendarizzato avverranno in via eccezionale ed a fronte di improrogabili impegni e comunque nell'ambito di un'inderogabile compensazione nella settimana seguente, per realizzare in ogni caso l'orario ridotto.

Nel periodo interessato dal contratto di solidarietà non verranno effettuate nei magazzini indicati operazioni di terziarizzazione di attività.

Al contratto di solidarietà saranno interessati tutti i lavoratori cui si applica il CCNL eccezion fatta, in considerazione del loro particolare regime di orario e del loro ruolo, di coloro che sono inquadrati nella categoria dei quadri; il personale di coordinamento e controllo operativo e commerciale aderirà al contratto di solidarietà secondo modalità da definire a livello di punto vendita.

L'elenco nominativo allegato fa parte integrante del presente Accordo.

Il trattamento economico e normativo sarà in tutto conforme al disposto di cui al comma 2° del già citato art. 1 legge 863/84, così come successivamente modificato dall'art. 13 comma 1 legge 223/91 e dall'art. 5 comma 4 legge 236/93.

Per la suindicata riduzione di orario tutti gli istituti contrattuali e legali saranno riproporzionati alla effettiva prestazione eccezion fatta per il Tfr, per il quale trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 1 legge 297/82 e al comma 5 dell'art. 1 legge 863/84.

Anche il personale con rapporto a tempo parziale ridurrà la propria prestazione in misura proporzionale tra il proprio orario contrattuale e l'orario di lavoro del tempo pieno. Conseguentemente nel magazzino di Bari i part time a venti ore ridurranno la prestazione lavorativa di 156 ore; quelli a 24 ore ridurranno la loro prestazione di 187; quelli a 28 ore ridurranno la loro prestazione di 218 ore e quelli a 30 ore di 234 ore. Nei magazzini di Genova e Mestre la riduzione sarà rispettivamente di 117, 140, 164 e 175 ore.

Le parti contraenti s'incontreranno nel mese di novembre 2001 e nel mese di aprile 2002 per stabilire, in relazione ad eventuali ulteriori adesioni alla mobilità o altri fatti significativi (quali ad esempio trasferimenti, dimissioni volontarie, trasformazioni a part time, ecc.) che contribuiscono alla riduzione strutturale degli esuberi, i conseguenti decrementi delle ore di integrazione salariale e le loro modalità applicative.

Le parti si danno atto in ogni caso che eventuali modifiche alle normative di legge in tema di contratti di solidarietà, che dovessero sostanzialmente mutare il quadro di riferimento su cui si è costruito il presente accordo, daranno luogo a una valutazione congiunta tesa al superamento degli eventuali problemi.

In applicazione dell'art. 5, commi 10 e 11 Legge 236/93, nei limiti dell'orario contrattuale, qualora dovessero verificarsi temporanee esigenze collettive di maggior lavoro settimanale le direzioni dei magazzini daranno preventiva informazione alle rispettive RSU del ripristino dell'orario pieno, nonché del periodo per il quale lo stesso si protrarrà.

Nel periodo natalizio, in funzione delle esigenze connesse alla tutela del patrimonio aziendale e al presidio dei punti di pagamento, i magazzini potranno ricorrere all'utilizzo di personale di supporto con contratto a termine, secondo le modalità di cui al d.l. 876/77 convertito nella legge 18/78 e successive proroghe.

L'Azienda anticiperà ai lavoratori la quota di integrazione di competenza dell'Inps, fermo restando il conguaglio sui contributi previdenziali dovuti all'Istituto. L'Azienda è disposta ad erogare, ai lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà e che ne facciano formalmente richiesta, un anticipo in un'unica soluzione del trattamento di fine rapporto commisurato all'importo della retribuzione annua non corrisposta nel biennio di validità del contratto di solidarietà, a seguito della riduzione d'orario e non coperto dall'intervento della Cigs.

Le parti si danno atto di aver esperito e concluso la procedura di cui all'art. 4 legge 223/91 nonché dell'art. 1 d.l. 726/84 convertito dalla legge 863/84 nonché dell'art. 5 d.l. 148/93 convertito dalla legge 236/93 e dell'art. 6 della legge 608/96.

ALLEGATO TABELLA 1 MOBILITA'	
PASSAGGIO DA FULL TIME A PART TIME 24 ore settimanali	11,2 MIO. LIT. NETTI
INCENTIVO ALL'ESODO	
1 ANNO MOBILITA'	16,8 MIO. LIT. NETTI
2 ANNI MOBILITA'	22,4 MIO. LIT. NETTI
3 ANNI MOBILITA'	28 MIO. LIT. NETTI

Gli importi sopra indicati si riferiscono ai lavoratori a Full time e saranno riproporzionati per i part time in base al loro orario contrattuale.

(CIA 2004)

Premessa

Il CIA del Gruppo Metro Cash and Carry 2004-2007 si colloca in un periodo caratterizzato dalla complessità dei fenomeni economici, politici, sociali, con continue trasformazioni che richiedono comportamenti dinamici e regole flessibili per la gestione dei processi aziendali; è necessario che

questi ultimi si sviluppino con la sintonia di organizzazione e forza lavoro, in un momento storico in cui i confini materiali ed intellettuali del lavoro tendono ad avvicinarsi, ricomponendosi in nuove professionalità e modalità di prestazione di servizio, adeguate ad una realtà fortemente competitiva, contrassegnata da esigenze spesso mutevoli del mercato. Anche in questo quadro in evoluzione occorre comunque puntare sul coinvolgimento e sulla motivazione delle persone, valorizzando le capacità personali e professionali e favorendone la crescita e lo sviluppo.

In questo contesto le relazioni sindacali in Metro trovano nel CIA 2004 nuove occasioni di rafforzamento, confermando l'impegno del metodo ed individuando nel confronto a livello centrale e territoriale lo strumento con cui affrontare e risolvere i problemi della trasformazione.

Informazione, confronto, sintesi negoziale sono i capisaldi del reciproco riconoscimento, senza alcuna sovrapposizione di ruoli, per sviluppare un sistema fluido e non burocratico di relazioni sindacali qualificate; queste consentiranno di superare i problemi aziendali tramite le strategie di crescita professionale, della formazione e dello sviluppo, in un'ottica di benefici per l'Azienda, per chi vi opera e per l'ambiente esterno. Le parti si danno reciproco affidamento sulla condivisione del metodo del dialogo e della concertazione, privilegiando la ricerca di convergenze nella gestione equilibrata dei rispettivi interessi.

I. Strategie ed investimenti

Negli anni intercorsi dalla stipula del precedente CIA il processo di internazionalizzazione e di concentrazione nel settore della Grande Distribuzione si è delineato in tutta la sua valenza competitiva; si stanno ormai formulando altre operazioni societarie e commerciali che affideranno a pochi gruppi il ruolo di protagonisti sul mercato nazionale.

In Metro, sulla base di accordi tra le parti, si sono realizzati interventi diretti all'ottimizzazione della gestione aziendale, con un consistente incremento della produttività della Odl: essi hanno contribuito a superare le difficoltà del periodo.

In questa prospettiva Metro si è attrezzata per reggere l'ondata della concorrenza, lungo tutta la propria catena del valore; dalle alleanze con altri gruppi in Mecades, divenuta ormai centrale di acquisto di rilevanza nazionale ad una struttura logistica all'avanguardia, articolata su piattaforme per prodotti secchi, freschi e freschissimi, strategicamente collocate sul territorio; dalla realizzazione di un efficace sistema informativo per il riordino, a nuove tecniche di relazione col cliente attraverso il web; da un controllo dei costi lungo tutta la filiera, in particolare di quelli dei materiali ed amministrativi, alla razionalizzazione organizzativa che mira a ricuperi di produttività nei magazzini; dall'introduzione di sofisticati strumenti informatici di conoscenza e di qualificazione delle esigenze della clientela (Datamart), alla diversificazione mirata alle più importanti categorie di utilizzatori anche di un mezzo/simbolo come il Metropost; da politiche maggiormente aggressive nei vari settori Non Food, che pur in presenza di sacrifici sui margini vede i fatturati in crescita, alle ristrutturazioni dei magazzini "Classici" che, sulla scia del progetto pilota di Firenze, si sviluppano, migliorando la formula col trarre vantaggio dalla più recente esperienza di ristrutturazione (entro il 2007 sono in programma dieci ristrutturazioni con un investimento stimato in circa 80 milioni di €); dall'attenzione al segmento della ristorazione, ove sembra distinguersi la categoria dei bar, ad una rivalutazione dei retailers ed una maggior considerazione dei Complementary Business Users (CBU's). Ovviamente Metro non può prescindere da una strategia di aperture di nuovi punti vendita C&C nelle aree del Paese ove ancora non è presente, in particolare al Centro ed al Sud con la formula Junior e nelle aree caratterizzate da grande densità di clientela Ho.re.ca. con il format Eco, anche per riequilibrare l'assetto del fatturato che vede ancora prevalenti i magazzini "Classici", letteralmente assediati dalle nuove strutture distributive (ipermercati e centri commerciali) e dalle grandi superfici specializzate: si prevedono nei prossimi quattro anni (2004-2007) otto aperture, oltre alle due realizzate nel 2003, per un totale di circa 650 posti di lavoro ed un investimento di circa 140 milioni di €.

Metro ritiene di avere i mezzi e le capacità per affrontare con successo le sfide impegnative che le vengono proposte; ribadisce la volontà di impegnare le proprie risorse finanziarie per incrementare la quota nel settore del commercio all'ingrosso - Cash and Carry; mira ad attrarre, sviluppare e

mantenere collaboratori sempre più qualificati e motivati; confida che con l'impegno di tutti l'Azienda sarà in grado di rispondere alle sempre crescenti attese del cliente.

(Accordo 27.07.2006)

Tra la Direzione METRO ITALIA CASH AND CARRY S.p.A., rappresentata dai signori G. Truglia, F. Berruti, P. Pisoni, G. Ragusa, P. Savoldi, M. Casadio, A. Curcio, M.C. Mercatelli, M. Pinnetti, e le OO. SS. Filcams – Cgil Sig. M. Scarpa, Fisascat – Cisl Sig. P. Giordano, Uiltucs – Uil Sig. M. Marroni con la partecipazione dell'Organismo Bilaterale Metro e delle Strutture Sindacali,

Premesso che:

- In data 27 Giugno 2006 l'Azienda ha attivato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge 223/1991, riguardante 110 lavoratori full time equivalenti, di cui dodici in ciascuno dei magazzini di Roma La Rustica e Roma Laurentina, dieci in ciascuno dei magazzini di Torino, Mestre, Castellanza, Bari, otto nel magazzino di Cinisello Balsamo, sette in ciascuno dei magazzini di Cesano Boscone, San Donato Milanese, Verona, sei nel magazzino di Roma Aurelia, cinque nel magazzino di Moncalieri, tre in ciascuno dei magazzini di Firenze e Bolzano, con motivazioni sostanzialmente riconducibili a:

risultati e produttività in costante peggioramento;

- calo del fatturato in termini correnti e reali;
- crescita dell'incidenza dei costi, in particolare del costo del lavoro rispetto al fatturato.

Nel corso dei diversi incontri fino ad oggi effettuati ed in quello odierno, sono state ampiamente analizzate le motivazioni a monte del provvedimento e ricercate tra le parti soluzioni finalizzate a conseguire un riequilibrio economico possibilmente già con effetti nel presente esercizio, individuando ed adottando gli strumenti di legge e di contratto idonei alla riduzione strutturale ed anche congiunturale del costo del lavoro, secondo modalità tali da evitare impatti traumatici sui lavoratori.

È stato altresì illustrato dalla Direzione Generale Metro il piano industriale per il triennio 2006-2008, il cui asse portante è costituito dalla segmentazione della clientela in categorie di mestiere che rappresentano fasce di clientela professionale, progettando un'offerta di prodotti, servizi e soluzioni professionali che realizza una concreta e duratura partnership tra Azienda e Cliente, con l'obiettivo di riconquistare fasce di retailer e CBU's e confermare il trend positivo sulle varie categorie HORECA.

Coerentemente l'Azienda deve razionalizzare le proprie strutture adeguandole alla diversa caratterizzazione della sua attività al fine di mantenere sui mercati di riferimento la propria presenza attraverso un'equilibrata ed efficiente forza operativa.

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue

1. Ricorso alla mobilità

A partire dal mese di agosto 2006 ed entro il 31.01.2007 la Società risolverà il rapporto di lavoro con al massimo 110 (centodieci) lavoratori FTE, nel rispetto dei termini del periodo di preavviso contrattuale, con la loro contestuale collocazione in mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991 e dell'art 8, comma 4 della Legge 236/93; la distribuzione degli esodi avverrà tra i 14 magazzini indicati, in relazione alle esigenze produttive ed organizzative del singolo punto vendita ed anche in funzione di una migliore gestione economica dell'intero canale, da realizzarsi attraverso un bilanciamento delle uscite in un'ottica di compensazione tra i punti vendita con particolare riferimento alle aree metropolitane.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad erogare ai lavoratori eccedenti, che accetteranno di essere messi in mobilità rinunciando all'impugnazione del licenziamento, un sostegno economico sotto forma di incentivazione all'esodo nella misura prevista dalla tabella allegata.

Il criterio in base al quale i lavoratori saranno collocati in mobilità è l'accettazione volontaria del provvedimento di risoluzione del rapporto, in un'ottica prevalente d'accompagnamento alla pensione (di anzianità o vecchiaia).

Nel caso che normative di legge in tema di trattamento di quiescenza erogato dall'INPS, intervenute successivamente alla firma del presente Accordo, dovessero comportare per i lavoratori messi in mobilità in seguito all'Accordo di cui sopra, spostamenti dei limiti di età/anzianità per ottenere il diritto alla pensione, pregiudizievoli per gli stessi lavoratori, le Parti si incontreranno entro 30 giorni dall'emanazione del provvedimento per definire i trattamenti più idonei a salvaguardare i diritti eventualmente in discussione.

Il periodo di preavviso contrattuale sarà di norma prestato in servizio; durante il preavviso il lavoratore smaltirà i residui di ferie, PIR, recuperi.

2. Mobilità geografica verso altre aziende del Gruppo.

L'Azienda conferma di volersi attivare presso aziende del Gruppo o anche terze per procurare, a lavoratori eventualmente interessati, offerte di lavoro a tempo indeterminato, anche attraverso la modalità del distacco.

3. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ai lavoratori full time che accetteranno entro il 31.01.2007 la trasformazione definitiva del loro rapporto a tempo parziale (24 ore settimanali) sarà erogata una somma una tantum nella misura di 5.160 €.

Le parti si danno atto di aver esperito e concluso la procedura di cui agli artt. 4 e 24 legge 223/91.

(Allegato)

Tabella 1 - Mobilità

Passaggio da full time a part time		5160 € NETTI
Incentivo all'esodo	1 anno mobilità	7.230 € NETTI
	2 anni mobilità	10.840 € NETTI
	3 anni mobilità	14.460 € NETTI

Gli importi sopra indicati si riferiscono ai lavoratori a full time e saranno riproporzionati per i part time in base al loro orario.

(Accordo 27.07.2006)

La Direzione Metro Italia Cash and Carry S.p.A. rappresentata dai sigg.: G. Truglia, F. Berruti, P.Pisoni, G.Ragusa, P.Savoldi, M.Casadio, A. Curcio, M.C. Mercatelli, M. Pinnetti e le OO. SS. Filcams - Cgil sig. M.Scarpa, Fisascat - Cisl sig. P.Giordano, Uiltucs - Uil sig. M.Marroni con la partecipazione dell'Organismo Bilaterale Metro e delle Strutture Sindacali

Premesso che

- in data 27.06.2006 l'Azienda ha attivato la procedura di licenziamento per riduzione di personale relativa a 110 lavoratori FTE distribuiti in 14 magazzini classici
- nella giornata di oggi è stata raggiunta tra le Parti un'ipotesi di accordo per la collocazione in mobilità di 110 lavoratori che aderiranno volontariamente, in un'ottica di accompagnamento al trattamento pensionistico;
- questa operazione è condizione necessaria per il risanamento dei magazzini c.d. "classici", che costituiscono al presente l'asse portante della struttura produttiva di Metro Italia Cash and Carry S.p.A

convengono che

l'azione di rilancio del magazzino classico si fonda sulla definizione di nuovi obiettivi e lo studio e la realizzazione di nuove strategie coerenti e finalizzate al loro raggiungimento, secondo quanto di seguito specificato:

Piano per il rilancio del magazzino classico e per la gestione delle conseguenze organizzative della mobilità:

1) Missione e posizionamento

La Società si pone l'obiettivo di raggiungere nel medio periodo, in un quadro di profittabilità almeno in linea con quello dei principali concorrenti della GD, una quota del 40 % (circa 3 MD €) nel mercato del Cash & Carry, presentandosi come il grossista partner privilegiato di categorie di utilizzatori professionali.

Ciò sarà realizzato attraverso un piano di sviluppo interno con l'espansione della rete di magazzini, utilizzando il concetto di magazzino Metro nel formato più adatto alla realtà del mercato locale (classico, Junior, ECO) ed attraverso il rilancio del concetto del magazzino classico che dovrà invece incentrarsi sul recupero della identità originaria del Cash, ovviamente aggiornata alle esigenze del mercato e dei Clienti, in una logica di category killer nel Food e di multispecialista nel Non Food.

2) Acquisti

Dalla nuova impostazione della missione aziendale discende la necessità di adottare una politica di razionalizzazione degli assortimenti food e non food, mirando a conseguire un miglior servizio al Cliente in un quadro di riduzione della complessità gestionale e di conseguenza di una migliore efficienza, anche attraverso razionalizzazioni di attività e l'eliminazione di sovrapposizione di funzioni.

Ciò sarà possibile con l'applicazione diffusa del Category Management, cioè con l'identificazione dei bisogni specifici di particolari categorie di clienti, in un'ottica di segmentazione che colga le opportunità professionali e quelle complementari di ciascun Cliente. Particolare attenzione sarà riservata al processo logistico che tenderà al just in time, per ridurre il peso degli stock e le necessità di manipolazione nei punti vendita.

Altro importante obiettivo che si pone Metro è di potenziare ulteriormente la leadership nel settore dei freschi, cercando di migliorare ancora le capacità di acquisto e quelle gestionali, per incrementarne l'incidenza sul fatturato totale food e conseguire margini più elevati.

Per quanto riguarda i prodotti secchi dovrà essere aumentato il ruolo dei marchi propri, che consentono di eludere un confronto troppo diretto con i retailer tradizionali (Superette, Supermercati, Superstore, Ipermercati) e che costituiscono una interessante alternativa alle marche nazionali per il dettagliante e per il catering; abbiamo già verificato che sarà comunque indispensabile recuperare nei costi risorse da investire sui prezzi dei prodotti di marca, che costituiscono ancora circa il 90 % dell'assortimento (referenze) e del giro d'affari.

3) Logistica

Dopo aver proceduto negli anni a costituire ed implementare un sistema di piattaforme food, distribuito sul territorio ed in grado di rispondere alle esigenze di tempestività e di qualità del prodotto sia per i freschi /freschissimi che per i secchi, appare oggi non più rinviabile il miglioramento della catena logistica riguardante i prodotti non food.

La riprogettazione del sistema logistico NF si baserà sulla caratteristica della domanda, sul riordino, sul flusso logistico e mirerà a raggiungere i seguenti obiettivi: maggiore tempestività nell'aggiornamento dell'offerta, maggior presenza dei prodotti a scaffale, riduzione tempi riordino/consegna al punto vendita e drastica riduzione dello stock. Punto centrale della strategia sarà la modifica del sistema di riordino in una logica push -pull sulla base della tipologia /stagionalità del prodotto, insieme ad un diverso meccanismo di gestione dei flussi logistici, con una più accentuata centralizzazione degli ordini in logistica.

4) Information technology

Pur senza raggiungere i livelli d'investimento degli ultimi anni del decennio scorso, nei quali fu esercitato uno sforzo gigantesco, volto a dotare Metro di un sistema informativo di assoluta avanguardia, nel prossimo triennio saranno effettuati investimenti notevolmente superiori a quelli del periodo 2003/2005, per oltre 30 mio di €, allo scopo di mantenere l'Azienda nella posizione di testa rispetto alla concorrenza.

5) Vendite

Sul piano delle vendite, proseguono gli sforzi volti a ridare efficienza alla struttura operativa di magazzino, operando sia sulle strutture organizzative del punto vendita sia sugli staff di centrale in una logica di razionalizzazione e di responsabilizzazione. In tale contesto sono previsti investimenti sui punti vendita, che per sole ristrutturazioni prevedono un budget di oltre 30 mio di €.

6) Formazione

Nel quadro delle iniziative volte a creare il Cash & Carry degli anni 2010 non può mancare lo strumento di supporto alle strategie aziendali, costituito dalla formazione del personale che anche a seguito di accordi convenuti con le OO. SS, riguarda negli ultimi tempi anche tutto il personale operativo e non solo la gerarchia aziendale ed il gruppo dei professionali. L'investimento formativo è volto a consolidare le oltre centomila ore di formazione erogate nel 2005 e sono già operativi o in fase di studio, anche nell'ambito della Commissione Paritetica Formazione, una serie di nuovi progetti, con focus su attività core del business e della sicurezza ambientale.

L'Azienda investirà sull'assunzione di apprendisti, ritenendo che essi rappresentino, in relazione alle proprie esigenze organizzative, un elemento centrale dell'attività formativa. I contratti di apprendistato sostituiranno gradualmente i contratti a termine che resteranno però in rapporto alla peculiare alternanza di periodi di grande attività ad altri di minor impegno che caratterizza il nostro business.

7) Interventi organizzativi

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualunque intervento effettuato o in progetto nel campo dell'organizzazione del lavoro all'interno dei magazzini coinvolti nella procedura di mobilità sarà portato tempestivamente a conoscenza delle rappresentanze sindacali con attivazione del confronto secondo gli accordi e le prassi in atto.

Nell'ambito di tale contesto, le Parti si danno atto che, vista la procedura di mobilità conclusa in data 27.07.2006, per l'anno seguente la firma del presente Accordo nelle unità di vendita direttamente interessate alla procedura non si utilizzeranno strumenti quali PIP e Stages.

Si potrà ricorrere al contratto a termine e/o al lavoro temporaneo/contratto di somministrazione, nel rispetto delle normative contrattuali in materia.

Nel corso dei dodici mesi di cui sopra, si procederà al monitoraggio dell'occupazione.

Al termine dei dodici mesi, salvo eventuali anticipi a livello di magazzino, si contratterà, sempre a livello di magazzino, con la partecipazione delle Strutture territoriali, la trasformazione delle ore di prestazioni strutturali di straordinario, supplementari e dovute a contratti a termine, in ore aggiuntive, da attribuire vuoi sotto forma di incrementi anche non lineari delle ore del personale a part time, previa adesione volontaria, vuoi sotto forma di nuovi ingressi, a tempo pieno o parziale.

8) Diritti di informazione

Con cadenza semestrale, nei mesi di settembre e di febbraio, l'Azienda fornirà alle RSU dei singoli magazzini, alle strutture territoriali di Filcams, Fisascat, Uiltucs per i punti vendita di loro competenza e alle Segreterie Nazionali firmatarie del presente Accordo, i dati necessari allo scopo di monitorare le ricadute degli interventi di riduzione sull'organico.

La scheda di settembre conterrà i dati relativi al primo semestre dell'anno posti a confronto del corrispondente periodo dell'anno precedente. La scheda di febbraio conterrà i dati complessivi dell'anno appena concluso posti a confronto con quelli dell'anno precedente.

Si procederà altresì al monitoraggio delle ferie arretrate e delle ore eccedenti l'orario contrattuale non rientranti nelle ore straordinarie e supplementari.

Inoltre, entro il mese di settembre, l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali Nazionali copia del bilancio di esercizio annuale relativo ai magazzini oggetto della procedura di mobilità, allo scopo di permettere la verifica degli effetti esercitati sul conto economico aziendale dalle misure commerciali, operative, gestionali ed organizzative effettuate.

9) Interpretazioni\Integrazioni contrattuali

Nel corso della trattativa sulla mobilità e per il rilancio dei magazzini classici sono stati affrontati e risolti alcuni problemi interpretativi-integrativi del CIA 2004, secondo le modalità indicate nelle 8 schede allegate che costituiscono parte integrante del presente Accordo e del CIA 2004.

Con il presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto che si sono chiariti in via definitiva i temi aperti relativi al CIA 2004 ad eccezione del punto C della successiva scheda "Trattamento Domeniche-Festività".

Sull'evoluzione e sull'andamento dei progetti e delle realizzazioni che danno vita al Piano, l'Azienda informerà le RSU e le Strutture sindacali, sia a livello locale che a livello nazionale, quest'ultimo rappresentato dall'Organismo Bilaterale Metro.

(Allegati n. 8 schede)

UILTuCS Emilia Romagna

RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE

(CIA 1981)

Art. 1 Diritti sindacali

Le parti, in relazione all'art. 137 del CCNL 17.12.1979, confermano la validità dei confronti succedutisi nei precedenti anni nelle varie sedi in tema di informazioni, di politiche commerciali e di sviluppo, di cui al CIA 24.03.1978.

Le parti convengono altresì che le informazioni, salve le normali esigenze di riservatezza su specifiche materie aziendali - quali, a titolo di esempio, i problemi societari, le acquisizioni immobiliari nonché quelle iniziative che possono avere interesse per la concorrenza - siano preventive e si sviluppino ai seguenti livelli:

- a) Livello nazionale: annualmente, verranno fornite le informazioni di carattere generale sui piani di investimento e di sviluppo, sulle vendite e sulle sue prospettive, sulle innovazioni tecnologiche, sull'occupazione e sulla formazione professionale.
- b) Livello territoriale: periodicamente, o su richiesta verranno fornite le informazioni di rilievo e specificità territoriale e che comunque non siano state oggetto di informazioni a livello nazionale e/o che necessitino di un confronto a livello territoriale.
- c) Livello dei singoli magazzini: periodicamente (bimestralmente e semestralmente) verranno fornite le informazioni che attengono a situazioni specifiche inerenti alla gestione dei magazzini interessati, con particolare riferimento all'andamento effettivo rispetto agli obiettivi commerciali del magazzino, alla organizzazione del lavoro e problematiche connesse.

(CIA 1985)

1. Diritto d'informazione

Le parti, nel confermare quanto previsto a questo titolo nel CIA del 19.06.1981, riaffermano che una corretta gestione del diritto di informazione rappresenta lo strumento più adeguato a favorire lo sviluppo di valide relazioni sindacali.

Per quanto attiene l'informazione a livello di ogni singolo magazzino, le parti convengono di consolidare la prassi esistente che consiste nel fornire alle strutture sindacali aziendali le sottoindicate notizie:

con periodicità bimestrale

- astensioni obbligatorie
- maternità
- diritto allo studio
- malattie e infortuni
- assemblee e permessi sindacali
- straordinario
- organico risultante a libro paga suddiviso per sesso, contratti a termine, contratti part-time, per reparti

con periodicità semestrale

- fatturato consuntivo totale e suddiviso food/non food al 30 Giugno e al 31 Dicembre
- colli consuntivi 'totali e suddivisi food/non food al 30 Giugno e al 31 Dicembre
- con periodicità annuale
- fatturato annuale previsto totale è suddiviso food/non food
- colli annuali previsti totali e suddivisi food/non food

di norma a cadenza annuale

- innovazioni tecnologiche e di informatica che possono comportare riflessi sulla forza lavoro.

(CIA 1988)

I Diritti di informazione

Le parti nel confermare quanto già previsto a questo titolo nel CIA del 19.06.1981 e nel CIA del 12.06.1985, concordano sulla importanza dei diritti di informazione quale strumento adeguato a favorire e sviluppare relazioni sindacali più mature e consapevoli.

Le parti convengono di consolidare la prassi già esistente e, in occasione delle periodiche riunioni previste, saranno fornite alle strutture sindacali aziendali, a livello di singolo magazzino i sottoelencati dati:

Informazioni periodiche

1. Con periodicità bimestrale

- astensioni obbligatorie
- maternità
- diritto allo studio
- malattie e infortuni
- assemblee e permessi sindacali
- straordinario
- organico articolato per reparti e suddiviso per sesso, contratti a termine, contratti part time.

2. Con periodicità semestrale (dati al 30.6 ed al 31.12)

- fatturato e colli consuntivi suddivisi per Food deperibili e non deperibili, e per Non Food vendita a libero servizi e vendita assistita
- ore di lavoro prestate suddivise in normali, supplementari e straordinarie, riferite a ciascun mese del semestre (ciò previa predisposizione di nuove procedure EDP)
- ore di lavoro straordinario articolate per livello e per numero di addetti, suddivise per ciascun mese del semestre (ciò previa predisposizione di nuove procedure EDP)
- organico articolato per livello di inquadramento, per full time equivalenti e suddiviso per sesso.

3. Con periodicità annuale

- tutte le informazioni previste a livello bimestrale e semestrale, sia a livello di magazzino che a livello di Gruppo.

Le informazioni verranno fornite per iscritto prima dei confronti ed includeranno anche la Metro Commerciale e la Metro IGD.

Innovazione tecnologica e informatica

Le parti concordano di attuare a livello di Magazzino incontri tra delegati del CdA e la Direzione di Magazzino con l'obiettivo di affrontare progetti significativi di innovazione tecnologica e di informatica.

Tali incontri avranno cadenza almeno semestrale e saranno, comunque, preventivi all'attuazione dei singoli progetti.

(CIA 1993)

Livelli e materie per il confronto

Le parti ribadiscono l'importanza del diritto di informazione e di consultazione sia allo scopo di supportare il confronto negoziale che al fine di ricercare il consenso dei lavoratori.

Pertanto si conviene che i livelli, materie e tempi di confronto siano i seguenti:

* Livello Nazionale (Segreterie Nazionali + Coordinamento Sindacale)

- Andamento economico Metro Italia
- Strategie generali
- Politiche commerciali
- Sviluppo e investimenti
- Processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale/Odl

- Dinamica occupazionale quantitativa/qualitativa
- Innovazione tecnologica
- Strategie e progetti formativi
- Tipologie di occupazione da legge e CCNL
- Appalti e terziarizzazione
- Andamento produttività/redditività a livello di Gruppo/magazzino
- Andamento vendite complessive e per singolo magazzino

* Livello unità produttiva e/o territoriale

- Andamenti vendite
- Mercato
- Odl: adeguamenti a specificità locali (flussi, picchi, flessi)
- Organici e loro dinamica
- Occupazione P.T. e lavoro supplementare/straordinario
- Calendario annuo (utilizzo impianti, programmazione attività (lavorativa/ferie))
- Progetti di ristrutturazione dell'unità
- Attuazione orario di lavoro (Capitolo I Odl lettera B)
- Andamento della produttività/redditività
- Programmi di formazione
- Ambiente di lavoro/Antinfortunistica

Si conferma quanto altro previsto in tema di diritti d'informazione all'omonimo capitolo del CIA 6.12.1988 e precedenti.

METODOLOGIA DEL CONFRONTO "ISTITUZIONALE"

Livello	I°	II°
Nazionale	Marzo / Aprile	Settembre / Ottobre
Segreterie Nazionali		
Coordinamento Sindacale		
Direzione Metro		
Unità / Territoriale	Marzo	Settembre
CdA/RSU		
Segreterie Territoriali		
Direzione di Magazzino		

Procedura di relazioni sindacali nei magazzini

Allo scopo di prevenire o comporre, attraverso uno sforzo comune di dialogo, i momenti di conflitto potenziale o in atto a livello di unità operativa, si conviene di strutturare le relazioni sindacali a livello di magazzino, secondo le seguenti modalità e procedure:

- di norma, incontro mensile
- impegno delle parti a non assumere iniziative unilaterali senza il preventivo confronto

In caso di conflitto in atto, non dovuto all'adozione di autonome decisioni di una della parti, ove non sia possibile raggiungere a livello locale una soluzione, verranno attivate le strutture sindacali territoriali e la Direzione del Personale per un approfondimento sul tema. Salvo situazioni di forza maggiore, l'incontro tra CdA-RSU/OO. SS. Territoriali/Direzione Personale/Direzione locale dovrà avvenire entro 5 giorni dalla convocazione scritta (fax o raccomandata a mano). durante questo periodo e fino ad incontro avvenuto, resteranno sospese le iniziative unilaterali.

Ad incontro avvenuto, nel caso che non sia stato possibile raggiungere una soluzione concordata, ove le parti non ritengano di deferire il problema a livello di Segreterie Nazionali/Direzione del Personale, ciascuna parte riprenderà libertà di comportamento.

(CIA 1999)

Relazioni sindacali

Le parti riconfermano il comune interesse ad un sistema di relazioni sindacali basato sull'osservanza degli accordi stipulati ai vari livelli contrattuali e sulla correttezza dei rapporti personali ed istituzionali, nel rispetto dei rispettivi ruoli; sottolineano l'importanza internamente al punto vendita di una dialettica serena tra la struttura di Direzione e le Rappresentanze dei lavoratori con lo scopo di ricercare le soluzioni più idonee a migliorare le performance aziendali, nel rispetto dei diritti dei lavoratori.

Le parti riconfermano nella sua sostanza l'impianto previsto nel CIA 1993 per ciò che attiene alla distribuzione delle materie del confronto.

Nell'ottica del decentramento delle decisioni, allo scopo di incrementare la partecipazione dei lavoratori e per rendere sempre più reale il diritto di informazione e di consultazione dei lavoratori in particolare sulla materia dell'Odl, che permea tutta la vita operativa del punto vendita, viene costituita in ciascun magazzino una Commissione Paritetica Odl composta di tre membri scelti all'interno della RSU e di tre membri nominati dalla Direzione: si tratta di un organo consultivo che deve studiare ed approfondire le problematiche della Odl e trasmettere gli accordi realizzati in materia all'Organismo Bilaterale Metro.

L'Organismo Bilaterale è composto per la parte sindacale da 15 componenti (RSU e Strutture territoriali) oltre ai Segretari Nazionali e per la parte aziendale di 9 componenti (AM/SM/CUP) oltre alla DRU e costituisce l'organo tecnico dell'informazione strutturata che prevede due incontri annuali, uno in primavera a carattere prevalentemente informativo ed uno autunnale in cui potranno essere esaminate e validate proposte su tematiche di Odl, formazione, ecc .

(Lettera Azienda 25.01.1999)

Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999.

Facciamo seguito alle intese intercorse in sede di firma del CIA 1999 il 22 u.s., per confermarVi quanto segue: (...)

7) Precisiamo che gli accordi di cui alla sestultima riga di pag. 6 (Relazioni sindacali) sono quelli tra RSU e Direzione di magazzino.

8) Vi diamo atto che dell'Organismo Bilaterale di cui a pag. 6 (Relazioni sindacali) fanno parte i membri della Commissione Produttività.

(...)

(CIA 2004)

III Diritti sindacali e bilateralità

L'Azienda si impegna a trasmettere alle OO. SS. ed alle RSA/RSU con cadenza trimestrale i dati aggregati relativi alle ore lavorate / assenze in ciascun magazzino e alle varie tipologie contrattuali praticate (lavoratori FT/PT, lavoratori somministrati/apprendisti/contratti di inserimento/altri). Sulla base dei dati trasmessi, le parti a livello locale si incontreranno con cadenza annuale, per valutare gli assetti occupazionali, anche in vista di una possibile stabilizzazione.

Verranno inoltre fornite le informazioni previste dalla legge 125/1991 in tema di pari opportunità. *(omissis...vedi in MERCATO DEL LAVORO – CONTRATTI DI INSERIMENTO)*

Allo scopo di migliorare le relazioni sindacali a livello di punto vendita, si definisce che, con cadenza trimestrale, vengano fornite dagli SM e CUP alle OO. SS. territoriali e alle RSA/RSU informazioni aggregate sugli andamenti commerciali (comprese le differenze inventariali), sull'impiego delle varie tipologie contrattuali di lavoratori, sui dati di assenze, sulle prestazioni straordinarie e supplementari, secondo un format unico per tutte le unità del Gruppo (vedi allegato). Sulla scorta di tali informazioni le parti si incontreranno a livello territoriale con la presenza di RSA/RSU al fine di realizzare il confronto sulle informazioni ricevute.

Viene costituita una Commissione Paritetica Pari Opportunità, composta di tre membri di parte sindacale e di tre per la parte aziendale, con il compito di proporre iniziative e soluzioni idonee a ridurre la disparità tra i sessi all'interno dell'azienda; prioritaria sarà l'elaborazione di un codice di

condotta per la tutela della dignità personale, con riferimento alle molestie a carattere e contenuto sessuale.

Sarà inoltre formata una Commissione Paritetica Formazione, anch'essa composta di tre membri per parte, con il compito di contribuire alla definizione degli indirizzi formativi e dei contenuti della formazione, raccogliendo le proposte provenienti dai magazzini in merito ad esigenze formative del personale operativo (in particolare per quanto riguarda le dodici ore di formazione annuale di cui al cap. V "Odl" riguardanti il personale a tempo indeterminato) e presentando alle parti contraenti eventuali iniziative formative di qualificazione e riqualificazione, per le quali Metro potrà avvalersi dei fondi europei e nazionali per la formazione; essa avrà inoltre la funzione di validare i progetti formativi, e per quelli finanziati in particolare, di formalizzarne l'approvazione e l'inoltro agli Enti di controllo; curerà inoltre l'informazione in merito ai progetti a livello di unità produttiva.

Saranno fornite alle RSA/RSU informazioni sulla presenza del personale "stagista" e copia della convenzione stipulata con l'Ente proponente.

Nel caso di interventi organizzativi riguardanti i punti vendita, l'Azienda fornirà preventivamente alle RSU e alle OO. SS. territoriali informazioni relative al progetto. (*omissis...vedi in TERZIARIZZAZIONE*)

Restano confermati composizione e compiti della Commissione Paritetica Produttività, già operante a seguito dei CIA 1993 e 1999 che viene allargata per i primi due anni alle Segreterie Nazionali; i dati e le informazioni oggetto del confronto sui meccanismi di produttività di norma dovranno pervenire alla parte sindacale almeno un mese prima della data dell'incontro, per consentire, su richiesta sindacale, l'approfondimento dei dati forniti dall'Azienda.

L'Organismo Bilaterale è composto per la parte sindacale da 18 componenti (RSU e Strutture territoriali) oltre ai Segretari Nazionali, più i membri della Commissione Produttività e per la parte aziendale di 9 componenti (AM/SM/CUP) oltre alla DRU; esso costituisce l'organo tecnico dell'informazione strutturata che prevede due incontri annuali, uno in primavera a carattere prevalentemente informativo ed uno autunnale in cui potranno anche essere esaminate e validate proposte su tematiche di Odl, ecc. In occasione dell'incontro autunnale l'Azienda fornirà alle OO. SS. copia dei bilanci delle Società preposte alla gestione operativa dei magazzini.

I tempi necessari al funzionamento delle Commissioni e dell'Organismo Bilaterale rientrano nel monte ore sindacale dei magazzini, senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda; restano invece a carico della Società le spese di viaggio e soggiorno nell'ambito di quanto previsto dalla vigente normativa trasferite (procedura n. 27).

Nei magazzini, nello spazio messo a disposizione delle RSA/RSU per la loro attività, sarà collocato un computer da tavolo, collegato ad una stampante ed abilitazione alla posta elettronica, oltre ad una linea telefonica abilitata alle chiamate vocali esterne.

CLASSIFICAZIONE – INQUADRAMENTO – INDENNITA'

(Accordo 21.02.1973)

Addì 21.02.1973, tra la Direzione della SpA Metro self service all'ingrosso e le RSA, è stato raggiunto il presente Accordo aziendale con decorrenza dal 1.03.1973.

Il personale del ricevimento merci, reparti di vendita, nastri, decorazione e centralino, attualmente inquadrato nelle categorie DI, D2 e C4, viene passato alla categoria C3, parametro 116, ferme restando l'attuale retribuzione complessiva e le mansioni svolte nella categoria di provenienza.

Il personale addetto alle pulizie ed al servizio di ristorante passerà alla categoria D2, parametro 112, fermo restando le attuali mansioni.

(Accordo 4.02.1974)

L'anno 1974 il giorno 4 del mese di febbraio, tra la Direzione della Metro SpA, rappresentata dai Sig. Piero Carminati, Franco Masolini, Paolo Perino e Paolo Deschi, e la RSA unitaria della stessa e le OO. SS. che di seguito si sottoscrivono, è stato raggiunto il seguente Accordo:

Classifica e livelli

Per le qualifiche eventualmente non contenute nel prospetto che segue, valgono le indicazioni del CCNL 21.11.1973.

2° livello

Capo reparto vendita
Capo reparto cucina
Responsabile ufficio personale
Contabile di concetto
3° livello
Assistente capo reparto
1° Operatore IBM
1° Addetto manutenzione
Acquisitore
Addetto cassa centrale
2° cuoco

4° livello

Operatore IBM
Cassiera
Addetto manutenzione
Decoratore
Contabile d'ordine
Addetto ufficio paghe
Commesso e fornitori di banco (con più di 18 mesi di anzianità)

5° livello con passaggio in 4°

Commesso e fornitore di banco	(fino a 18 mesi di anzianità)
Addetti ai nastri	"
Addetto ritiro carrelli	"
Addetto ricevimento merci	"
Addetti ingresso clienti	"

Preparatori di cartelli aiuto decoratore	(fino a 18 mesi di anzianità)
Addetti controllo fatture e variazioni	"
Cassiere mensa	"
Addetto montaggio mobili	"
Addetti controllo finale	"

5° livello fisso

Perforatrici meccanografiche
 Centralinisti
 Archivisti
 Addette mensa

6° livello

Fattorino

7° livello

Addetto pulizie

N.B. Per quanto riguarda le mansioni comprese nel 4° livello e nel 5° livello con passaggio al 4°, esse sono intercambiabili, con richiamo anche all'art. 68 del CCNL del 21.11.1973 e, ai fini del passaggio al livello superiore, vale l'anzianità maturata in Azienda nell'ambito delle rispettive qualifiche.

(CIA 1978)

(omissis... vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

Le qualifiche del personale del CED, per il quale sono in corso di applicazione miglioramenti tecnologici, risultano così costituite:

- 1 Capo Centro
- 3 Primi Operatori
- 6 Operatori/Kimballisti/Perforatrici.

Su richiesta delle OO. SS. si conviene che al personale, il quale abbia compiuto il 18° mese di anzianità aziendale in qualità di operatore di macchine perforatrici e/o verificatrici ed un periodo di 3 mesi in mansioni promiscue di operatore meccanografico e Kimballista, verrà attribuito il 4° livello, con assorbimento di eventuali superminimi individuali. Resta inteso che i dipendenti inquadrati al 4° livello (operatori/kimballisti/perforatrici) svolgeranno promiscuamente le mansioni relative alle stesse figure professionali. *(omissis... vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)*

Il personale addetto al centralino telefonico e all'archivio verrà classificato al 4° livello dopo 18 mesi di anzianità aziendale nell'effettivo esercizio delle stesse mansioni, con assorbimento degli eventuali superminimi individuali, ferma restando la sua disponibilità ad essere impiegato anche in mansioni classificate nel 4° livello.

Gli "addetti alla Tavola Calda" dei magazzini della Metro Inco e Metro Latina verranno classificati al 5° livello, ferme restando le loro attuali mansioni, con decorrenza 1.05.1978.

(omissis... vedi in SALARIO) CED - Lavoro notturno

Al personale dei CED viene riconosciuto, con decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente Accordo, in caso di lavoro notturno, il seguente trattamento economico:

per un intero turno di lavoro (dalle ore 22.00 alle ore 6.00): L. 2.000 lorde, per ogni effettiva giornata di lavoro nel suddetto turno;

L. 250, lorde per ogni ora in caso di prestazioni parzialmente cadenti tra le ore 22.00 e le ore 6.00. Eventuali trattamenti precedentemente erogati dall'Azienda a titolo di "indennità lavoro notturno" saranno assorbiti.

(Verbale di incontro 15.05.1978: chiarimenti al CIA 1978)

2. Perforatrici/Kimballiste

Coloro i quali hanno compiuto alla data del 1.05.1978 diciotto mesi di anzianità in azienda nella mansione conseguiranno il 4° livello dopo tre mesi di effettivo addestramento nelle mansioni promiscue di operatore meccanografico/kimballista/perforatrice e riceveranno alla scadenza di detto periodo la differenza retributiva tra il 5° e il 4° livello in un'unica soluzione, ciò limitatamente ai tre mesi di addestramento.

Resta inoltre inteso che per le perforatrici e kimballiste con anzianità inferiore ai diciotto mesi alla data del 1.05.1978 i tre mesi di effettivo addestramento saranno effettuati entro i diciotto mesi di anzianità.

(CIA 1981)

f) Inquadramento

Le parti convengono che agli addetti alla tavola calda, che abbiano compiuto il 18° mese di anzianità aziendale, verrà attribuito il 4° livello, con assorbimento di eventuali superminimi individuali.

Resta inteso che gli addetti di cui sopra inquadrati al 4° livello svolgeranno promiscuamente tutte le mansioni inerenti al funzionamento della tavola calda.

Le parti convengono inoltre che al personale addetto alla manutenzione, che abbia compiuto il 18° mese di anzianità aziendale, verrà attribuito il 3° livello, con assorbimento di eventuali superminimi individuali.

Le parti si danno atto che gli acquirenti di clientela sono inquadrati al 3° livello.

Le parti convengono altresì che gli addetti alla mansione aziendale denominata "decorazione" siano inquadrati al 3° livello dopo 18 mesi di anzianità aziendale nella mansione, con assorbimento di eventuali superminimi individuali.

Anche in relazione ai nuovi inquadramenti di cui sopra si richiamano tutte le intese precedenti in materia di passaggi livello e di qualifica di natura collettiva, ribadendo che essi non modificano i contenuti delle mansioni in atto così come previsto dall'art. 70 del CCNL 17.12.1979. (...)

Art. 8 – Retribuzione

(omissis...vedi in SALARIO)

f) CED lavoro notturno

L'indennità di lavoro notturno riconosciuta al personale dei centri elaborazione dati, viene elevata, con decorrenza 1.05.1981, a L. 4.000 per ogni giornata effettiva di lavoro prestata nel turno di notte (dalle ore 22.00 alle ore 6.00) pari a L. 500 per ogni ora in caso di prestazioni non straordinarie parzialmente cadenti tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Chiarimento a verbale

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare in sede locale eventuali richieste tendenti a limitare il numero delle ore di lavoro notturno, compatibilmente con le necessità di servizio.

g) Indennità transitoria celle frigorifere macelleria

In relazione a quanto previsto nell'art. 4 "Ambiente e salute" viene riconosciuta, con decorrenza 1.05.1981 in via transitoria, al personale occupato nei reparti macelleria, il quale per lo svolgimento delle proprie mansioni utilizza le celle frigorifere a zero gradi o a temperature inferiori, una indennità di L. 2.000 per ogni giornata di lavoro prestato.

(CIA 1985)

f. Inquadramento

1. Il personale che ricopre la posizione di Assistente Capo Reparto, inquadrato al 3° livello, nell'ambito delle aree Ricevimento Merci - Conserve - Alimentari - Dolciumi - Specialità - Bevande Detersivi - Carni - Ortofrutta - Tavola Calda - Tessili - Confezioni - Piccoli Mobili - Giocattoli/Camping - Radio TV - Elettrodomestici - Autoaccessori - Casalinghi - Calzature - Gioielleria - Cine/Foto/Ottica - Sport e che abbia compiuto 3 anni di anzianità aziendale nella mansione verrà classificato a decorrere dal 1.06.1985, nel 2° livello con assorbimento, fino a concorrenza di eventuali assegni "ad personam" e/o di compensi forfettari per eventuale lavoro straordinario. Verranno comunque garantite almeno L. 30.000, mensili lorde. Restano immutate peraltro le attuali distinzioni di ruolo tra Capi Reparto e Assistenti Capi Reparto.

2. Le parti convengono che i responsabili della Manutenzione siano inquadrati al 2° livello a decorrere dal 1.06.1985 con assorbimento di eventuali superminimi individuali.

3. Con la stessa decorrenza le impiegate/i addette/i all'ufficio Ricevimento merci, all'Ufficio Controllo Fatture Preliminare e all'Ufficio del Disponibile, che abbiano compiuto 3 anni di anzianità aziendale nella mansione, saranno inquadrare al 4° livello Super con la paga base del 4° Livello maggiorata di L 20.000.

4. Con la stessa decorrenza il 1° Controllore Finale di ogni turno con 3 anni di anzianità aziendale nella mansione, sarà inquadrato al 3° livello.

(...)

8. Retribuzione

(omissis... vedi in SALARIO)

g) Indennità celle frigorifere macelleria

L'indennità, riconosciuta al personale dei reparti macelleria che utilizza le celle frigorifere a zero gradi o a temperature inferiori, è elevata a L. 2.750 lorde per ogni giornata di lavoro prestato a decorrere dal 1.06.1985.

Indennità lavoro cassa promiscuo

Le parti convengono che venga riconosciuta a decorrere dal 1.06.1985 una "Indennità lavoro cassa promiscuo" mensile di L 20.000 lorde per 12 mensilità/anno al personale dei reparti Cine-Foto-Ottica, e Gioielleria, inquadrato al 4° livello dopo i primi 18 mesi di servizio, nonché al personale addetto alle Casse, in relazione all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita comprendenti anche le funzioni di incasso e di rifornimento dei banchi.

L'indennità lavoro cassa promiscuo verrà corrisposta ai lavoratori così come individuati al comma precedente, con esclusione del personale che svolge mansioni di cassa in via saltuaria o ausiliaria.

La predetta indennità sarà corrisposta anche ai lavoratori con contratto a part time, inquadrati al 4° livello, che svolgono le mansioni di cui al 1° comma, in proporzione al relativo orario individuale.

Quadri

In aderenza a quanto stabilito dalla recente legge sui quadri le parti convengono di incontrarsi per avviare l'esame dell'argomento in oggetto entro il 30.09.1985.

(CIA 1988)

VII Professionalità

(omissis... vedi in FORMAZIONE PROFESSIONALE)

Inquadramento

In relazione alla verifica della classificazione di determinate figure professionali si conviene quanto segue:

Lavoratori attualmente inquadrati nel 4° livello (dopo i primi 18 mesi di servizio) dei reparti cine-foto-ottica e gioielleria, nonché personale addetto alle casse, in relazione all'insieme delle

operazioni ausiliarie alla vendita comprendenti anche le funzioni di incasso e di rifornimento dei banchi: inquadramento al livello 4° S. Tale passaggio comporterà l'assorbimento ad ogni effetto della ex indennità "lavoro cassa promiscuo" di L. 20.000.

Venditori, sistemisti e tecnici computer del settore Computer-Shop. La figura professionale viene inquadrata al 2° livello del vigente CCNL purché i lavoratori abbiano maturato le necessarie conoscenze ed esperienze tecnico-professionali e comunque non oltre 24 mesi di anzianità nella mansione.

Lavoratori addetti al Controllo Fatture Preliminare: inquadramento al 3° livello del vigente CCNL dopo 18 mesi di anzianità nella mansione.

Lavoratori addetti all'Archivio con tenuta di registri obbligatori di carico e scarico: inquadramento al livello 4° S dopo 12 mesi di anzianità nella mansione.

Acquisitori: inquadramento al livello 3° S con aumento di lire 20.000 sul minimo contrattuale del 3° livello del vigente CCNL. Nell'ambito della generale evoluzione qualitativa e quantitativa dell'Azienda la funzione "Acquisizione" verrà incrementata di nuovi contenuti operativi e professionali. L'inquadramento della funzione verrà pertanto riesaminato una volta realizzato tale sviluppo. (...)

VIII Quadri

L'Azienda fornirà informazioni relative al numero dei Quadri ed alle posizioni per le quali, in applicazione a quanto previsto dal vigente CCNL, tale qualifica è stata riconosciuta.

(Verbale di riunione 22.05.1991)

(omissis... vedi in POLITICHE GENERALI)

4) per quanto attiene la piena applicazione del CIA 1988 si conviene che:

(...)

4f) in relazione alla figura professionale dell'acquirente, in ottemperanza con quanto previsto dal vigente CIA, le parti entro il 30.04.1992, si incontreranno per definire soluzioni in merito. A tale riguardo si procederà anche ad una precisazione di responsabilità – attività in coerenza con l'attività formativa programmata. *(omissis.. vedi in DIRITTI –TRASFERTE)*

Analogamente, in tale ambito, si individueranno soluzioni per i dipendenti in trasferta, che nei limiti del CIA, meglio rispondano alle problematiche presenti;

(Accordo 5.11.1992)

Presso la ConfCommercio si sono incontrati la Direzione Metro nelle persone dei Sigg. Dr. Truglia, Dr. F. Berruti e le Segreterie Nazionali della Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil rappresentate dai Sigg. L. Pannozzo, G. Baratta, V. Scalpellini nonché la Commissione del Coordinamento Nazionale Metro per esaminare alcune questioni aperte: (...)

5) Acquisitori

Le parti concordano sull'opportunità di completare l'analisi per verificare il corretto inquadramento entro il 30.03.1993. per il futuro particolare attenzione sarà dedicata all'impiego in occasione di nuove aperture o riacquisizioni in vecchi magazzini, contemperando l'esigenza di presidio nei magazzini di appartenenza e la necessità di operare con professionalità adeguata ai diversi progetti di acquisizione.

(Lettera Azienda 30.07.1993)

Alle Segreterie Nazionali
Filcams – Cgil
Fisascat – Cisl
Uiltucs – Uil

Indennità di cella

Si precisa che l'indennità di cella frigorifera (temperatura -20c) viene erogata al personale della macelleria o del reparto carni a servizio che sia abitualmente disponibile ed impiegato nelle celle frigorifere. Il personale della pescheria percepisce invece una indennità di disagio d'importo pari alla indennità di cella.

(Lettera Azienda 30.07.1993)

Alle Segreterie Nazionali
Filcams – Cgil
Fisascat – Cisl
Uiltucs – Uil

Organizzazione reparto pescheria

La attuale struttura organizzativa del reparto pescheria presenta in chiave di contenuti tecnico-professionali richiesti ai lavoratori addettivi una sostanziale equivalenza con quelli richiesti ai lavoratori addetti ai reparti freschi/carni e ortofrutta.

Pertanto la classificazione del personale del suddetto reparto seguirà la stessa logica di inquadramento.

(CIA 1999)

Collazione

Inquadramento

A decorrere dal 1.01.1999 il livello di inquadramento degli addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita comprese le mansioni di incasso, trascorsi i 18 mesi previsti dal CCNL nel quinto livello, sarà il quarto per tutti i magazzini Classici e Junior: le 20.000 lire lorde mensili costituenti il beneficio economico del livello salariale Super per chi ne è in possesso, saranno conglobate nella voce "superminimo non assorbibile".

A decorrere dal 1.01.1999 il livello di inquadramento dei promotori commerciali (ex acquirenti di clientela) viene stabilito nel terzo livello CCNL in tutti i magazzini: ai lavoratori già in possesso del livello retributivo Super di cui ai CIA 12.06.1985 – 6.12.1988, le 20.000 lire lorde mensili costituenti il beneficio economico del livello stesso saranno conglobate nel superminimo non assorbibile.

Il livello di inquadramento dello Specialista/Primo addetto è il terzo livello in tutti i magazzini.

Trattamenti normativi dei magazzini Junior

2) Il trattamento normativo relativo alla c.d. indennità cella entra in vigore all'atto dell'assunzione, per chi opera nelle celle a temperature tra meno 15 e meno 20 gradi centigradi. (*omissis...vedi in DIRITTI E TUTELE: LIBRETTO SANITARIO e MATERNITA'*)

(Lettera Azienda 25.01.1999)

Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999.

Facciamo seguito alle intese intercorse in sede di firma del CIA 1999 il 22 u.s., per confermarVi quanto segue: (...)

11) A pag. 19 (Collazione) il trattamento normativo dei magazzini Junior si intende esteso al magazzino di Brescia.

Cordiali saluti.

(CIA 2004)

IV Tutele e diritti

Gli istituti normativi di miglior favore oggi esistenti nei magazzini Classici (ind. cella/tessera sanitaria /CRAL/malattia/ricovero ospedaliero/infortunio/astensione facoltativa post partum/trasferte) saranno integralmente applicati nei magazzini Junior esistenti, entro il 01.01.2005; per il magazzino di Pozzuoli la decorrenza sarà dal 01.01.2006, mentre per tutti gli altri magazzini decorrerà dopo il secondo anno pieno di esercizio. (*omissis...vedi in DIRITTI E TUTELE – CRAL*)

Per quanto si riferisce ai magazzini ECO – Smaller Cash and Carry SpA, a decorrere dal 01.01.2006 sarà applicata una parte degli istituti normativi di miglior favore (infortunio/ind. cella/tessera sanitaria/Cral) e dal 01.07.2006 un'altra parte (malattia/ricovero ospedaliero/astensione facoltativa post partum/trasferte).

(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006)

Indennità cella

Il CIA del 1981 prevede che l'indennità venga erogata "a giornata". La voce è stata interpretata in modo estensivo intendendo per "giornata" le 4 ore di un pt. La voce sarà prevista anche per i contratti a termine abitualmente impiegati nei reparti interessati.

AZIONI POSITIVE – PARI OPPORTUNITA'

(CIA 1988)

III Parità e pari opportunità uomo/donna

Nel pieno rispetto del divieto di ogni forma di discriminazione uomo/donna e nel confermare la piena parità nell'opportunità di progressione di carriera, l'Azienda continuerà ad operare tenendo conto, nella sua politica di assunzione, di collocamento all'interno della propria organizzazione e di sviluppo professionale, del principio di pari opportunità.

I corsi di formazione di cui al punto VII "Professionalità" terranno conto di quanto sopra.

Nel corso degli incontri annuali previsti al punto I "Diritti di Informazione" verranno fornite informazioni sulla suddivisione dei dipendenti in uomini e donne, articolati per livello di inquadramento.

Momenti di verifica a livello territoriale verranno attuati tra delegati del CdA e la Direzione di Magazzino.

(CIA 1993)

X Pari opportunità e azioni positive

Con riferimento a quanto già citato nel capitolo Formazione e Qualità la Direzione conferma la volontà di erogare una formazione diffusa, non elitaria e non discriminatoria. Nel corso della vigenza contrattuale verranno attuati e completati corsi di formazione riservati al personale femminile per promuovere l'accrescimento della professionalità per un prevedibile sviluppo verso posizioni di capo Area, Capo Servizio.

La pianificazione e l'organizzazione dei corsi saranno portati a conoscenza delle OO. SS. nazionali: i programmi verranno illustrati a livello territoriale/unità di vendita ai CdA/RSU e alle OO. SS.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

(CIA 1988)

VII Professionalità

Formazione professionale

L'Azienda si propone uno sviluppo qualitativo della sua posizione di mercato potenziando correttamente la sua attività commerciale e di servizio. In coerenza a ciò le parti concordano nel riconoscere come fondamentale la formazione per la crescita professionale dei lavoratori.

L'obiettivo della formazione è:

- il miglioramento della prestazione professionale nelle funzioni;
- formare livelli di professionalità adeguati alle posizioni che progrediranno qualitativamente;
- realizzare premesse per uno sviluppo di carriera interna.

In coerenza a ciò si potranno verificare evoluzioni di inquadramento dei lavoratori interessati, di cui verrà richiesta la collocazione nelle nuove posizioni.

Ciò premesso le parti convengono sulla necessità che il programma pluriennale predisposto dall'Azienda si ispiri fra l'altro anche ai seguenti criteri e indicazioni:

- che coinvolga la generalità dei lavoratori della rete
- che i programmi di formazione siano basati su contenuti interdisciplinari quali ad esempio:
- finalità e funzionamento del sistema distributivo e organizzativo Metro
- tecniche di comunicazione sociale
- tecniche di vendita marketing e merchandising, gestione e rotazione stock etc.
- sistema contabile e amministrativo
- la salute e la sicurezza
- conoscenza delle caratteristiche merceologiche e/o tecnologiche dei prodotti.
- che i corsi siano mirati alle aree di attività di vendita, di gestione e/o coordinamento di risorse e della area dell'organizzazione; a tali corsi possono richiedere di partecipare anche lavoratori di reparti non direttamente interessati.
- che indichi un programma operativo di realizzazione per le varie aree e magazzini e relativi tempi indicativi.
- che possibilmente prefiguri eventuali nuove figure professionali

Tale programma di formazione verrà presentato alle OO. SS. Nazionali nell'ambito degli incontri annuali e sarà oggetto di confronto tra le parti. Per la realizzazione dei corsi, di formazione, e per la valutazione finale l'Azienda potrà avvalersi dell'apporto di Enti esterni.

La pratica realizzazione a livello di Magazzino verrà presentata ai CdA interessati.

(CIA 1993)

III Formazione

- 1) Premesso che nell'ambito del primo incontro informativo a livello nazionale verrà costituita una Commissione ad hoc che opererà per individuare le eventuali esigenze di formazione, l'Azienda conferma che i contenuti e le modalità dei piani di formazione, definiti utilizzando tutte le opportunità offerte dalla vigente legislazione nazionale e comunitaria, verranno preventivamente portati a conoscenza delle OO. SS.: a livello locale i programmi di formazione che interessano il territorio e l'unità di vendita verranno illustrati e verificati dai sindacati territoriali e dai CdA/RSU
- 2) L'Azienda conferma che l'attività di formazione si propone di accrescere l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei lavoratori in un quadro di partecipazione e di coinvolgimento.
- 3) L'attività di formazione si sviluppa lungo quattro direttrici fondamentali:
 - la formazione manageriale tesa allo sviluppo delle capacità organizzative, commerciali, economiche e gestionali;

- la formazione specialistica che mira ad aggiornare le competenze specifiche dell'area professionale, rivolta ai lavoratori di tutti i livelli;
 - la formazione di base indirizzata ai nuovi assunti per fornire conoscenze del settore del commercio, sull'Azienda, sull'organizzazione, sul servizio, sul merchandising, sui contratti e sul ruolo del sindacato, sull'antifortunistica ecc;
 - qualità, presente in tutta l'attività formativa, con priorità ai lavoratori a diretto contatto con il cliente e allo sviluppo del miglioramento continuo quale modo di operare dell'Azienda.
- 4) I Gruppi di Miglioramento sono un elemento nella strategia aziendale che costituisce uno strumento per concretizzare nella realtà di ogni giorno il processo di miglioramento continuo della qualità.
- I Gruppi di Miglioramento della Qualità devono operare con continuità: obiettivo della Azienda è di avere costantemente due Gruppi di Miglioramento funzionanti in ogni unità operativa. Gli elementi distintivi e caratteristici dei Gruppi di Miglioramento sono:
- a) vengono costituiti per affrontare tematiche concrete/specifiche e circoscritte nelle materie, e con tempi di durata in funzione limitati alla definizione di una proposta di soluzione;
 - b) hanno una funzione esclusivamente consultiva/propositiva, non sono cioè abilitati a decidere autonomamente cambiamenti organizzativi e procedurali;
 - c) per la loro composizione, che deve essere basata sulle competenze rispetto ai problemi, il CdA/RSU può proporre almeno un componente. Vi partecipano con pari dignità collaboratori con diverso livello;
 - d) svolgono la loro attività in orario di lavoro;
 - e) le proposte di soluzioni del problema al centro dell'attenzione sono sottoposte al vaglio della struttura aziendale e presentate al CdA/RSU

(CIA 1999)

Formazione

In una realtà come quella dei servizi, caratterizzata da un livello di cambiamento continuo e dinamico, la formazione si pone come uno degli elementi fondamentali per assicurare la rispondenza della nostra organizzazione alle sfide del mercato.

Il piano formativo aziendale dei prossimi anni sarà oggetto di confronto con le OO. SS. nell'ambito dei diritti di informazione ed è centrato sulla "professione Metro" e mira a valorizzare il patrimonio aziendale di competenze, cioè in concreto che cosa si fa e come lo si fa: esso prevede programmi per neoassunti e risorse in sviluppo per facilitare l'inserimento nell'organizzazione aziendale e preparare le risorse che sostengano lo sviluppo della rete di vendita.

La formazione specialistica e manageriale di mestiere fornisce ad ogni responsabile gli strumenti operativi necessari per realizzare al meglio il suo ruolo, ma è anche previsto uno sforzo particolare per migliorare i rapporti interfunzionali allo scopo di conseguire performance aziendali più brillanti (Progetto "Fila").

Verrà realizzata anche un'iniziativa formativa per diffondere la conoscenza e l'uso degli strumenti tecnologici di cui l'Azienda sta dotandosi, sia per quanto riguarda i nuovi progetti che per quanto si riferisce ai mezzi più continuativi e di base.

Nel corso della vigenza contrattuale verrà completata in tutti i magazzini la formazione congiunta tra Quadri di magazzino e componenti RSU, nata con l'obiettivo di creare un linguaggio comune: è stata apprezzata dai partecipanti e giudicata utile dalle parti.

Nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Metro si raccoglieranno le proposte provenienti dai magazzini in merito ad esigenze formative del personale operativo e si presenteranno alle parti contraenti eventuali iniziative format di qualificazione e riqualificazione, per le quali Metro potrà avvalersi dei fondi Europei e Nazionali per la formazione.

(CIA 2004)

V Organizzazione del lavoro

(omissis...vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

Formazione teorica nei magazzini

Le parti condividono l'esigenza di un costante aggiornamento del bagaglio professionale di ciascun lavoratore con contratto a tempo indeterminato (compresi contratti d'inserimento e d'apprendistato) FT o PT impegnato nella vendita nei magazzini Classici e Junior, con particolare riguardo alla conoscenza merceologica dei prodotti, delle procedure operative concernenti la corretta modalità di movimentazione delle merci sia manuale che meccanica, alla più efficace esposizione dei prodotti (space allocation), alla puntuale osservanza delle procedure di fatturazione e d'incasso anche nell'ottica della riduzione della differenze inventariali; sulle base degli orientamenti ed indicazioni della Commissione Paritetica Formazione, devono essere realizzati, per ciascun anno di vigenza contrattuale, interventi formativi destinati al personale operativo, nella misura di almeno 12 ore annue pro capite.

UILTuCS Emilia Romagna

MERCATO DEL LAVORO

(CIA 1978)

Occupazione

Il mantenimento ed il possibile sviluppo dei livelli di occupazione, in un quadro di compatibilità economica ed organizzativa aziendale, con particolare riferimento al lavoro femminile e giovanile, costituiscono obiettivo prioritario comune alle parti che nel presente Contratto viene ribadito e riconfermato.

I problemi riguardanti i livelli occupazionali ed il conseguente impiego della forza lavoro nelle sue articolazioni (maschile/femminile; fissa/part-time/contratti a termine), nonché l'esigenza di pervenire ad una più equa ripartizione dei carichi e ritmi di lavoro, ed in questo contesto la verifica di eventuali problemi di carenze o di eccedenze e per queste ultime la individuazione delle idonee soluzioni, quali la mancata sostituzione del turn over e la mobilità, saranno oggetto di confronto con le OO. SS. ed i CdA in ogni unità aziendale, in correlazione con il confronto sull'organizzazione del lavoro. L'andamento dei livelli complessivi di occupazione nelle sue articolazioni (m/f; fissa; part; contratto a termine) sarà oggetto di verifica periodica tra le parti a livello nazionale nell'ambito della verifica dell'attuazione delle altre parti del presente Accordo. *(vedi in altri capitoli)*

Occupazione giovanile

L'Azienda in relazione alle proprie necessità di personale, si impegna a valutare in concreto ed a verificare con le OO. SS. la possibilità di attingere dalle liste speciali previste dalla legge n. 285 sulla occupazione giovanile.

(CIA 1981)

Art. 3 Organizzazione del lavoro

(omissis...vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

a) Organici

Confronti sugli organici di magazzino, su proposta di una delle parti, saranno realizzati tra l'Azienda e le strutture sindacali competenti, tenendo conto dell'andamento commerciale del magazzino stesso rispetto a parametri oggettivi di riferimento utilizzabili in concorso tra loro come orientamento per valutare l'adeguatezza degli organici quali:

- struttura fisica del magazzino
- tipologia del magazzino
- tecnologia impiegata
- servizio alla clientela
- organizzazione del lavoro in atto
- consistenza e distribuzione delle presenze effettive dei lavoratori
- volume delle merci vendute e loro modalità di movimentazione.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che i parametri di cui sopra verranno comunicati alle strutture sindacali competenti con la frequenza richiamata al punto e) dei diritti d'informazione e consolidata dalla prassi in atto. Confermano altresì che gli stessi verranno utilizzati ai fini di un confronto costruttivo. Le OO. SS. dichiarano la propria consapevolezza sulla riservatezza dei dati forniti dall'Azienda e pertanto ne eviteranno la divulgazione.

(CIA 1988)

II Mercato del lavoro

Si conferma il pieno rispetto delle leggi che regolano le assunzioni ed in particolare modo di quanto previsto dalla legge 863/84 in merito alle assunzioni numeriche e nominative.

Si conferma che nelle selezioni relative alle assunzioni nominative i criteri di selezione adottati dall'Azienda sono in linea di principio i seguenti:

- professionalità
- esperienza
- attitudine

Ulteriori criteri di selezione previsti nella eventualità di convenzioni stipulate con le OO. SS, per le situazioni per le quali tali convenzioni sono prescritte, verranno precisati da parte dell'Azienda, di volta in volta, all'interno di dette convenzioni.

Per le assunzioni relative ad aperture di nuovi Magazzini di vendita, le parti concordano di stipulare, a livello territoriale, convenzioni preventive che, compatibilmente con le normative vigenti e con le esigenze organizzative dell'Azienda, terranno in considerazione la realtà del mercato del lavoro locale e che interesseranno giovani, donne, part time nelle diverse tipologie, full time, categorie protette, lavoratori in cassa integrazione, contratti a termine.

(CIA 1993)

II Mercato e politiche del lavoro

In linea di massima l'Azienda privilegerà l'assunzione di personale che gode di facilitazioni contributive (Cfl, personale proveniente da liste di mobilità, ecc.) e utilizzerà tutti gli strumenti previsti dalle nuove normative sul mercato del lavoro, con l'intento di una parte di aiutare le fasce occupazionali meno privilegiate e dall'altra di ridurre i propri costi gestionali.

MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTI A TERMINE

(CIA 1978)

Organizzazione del lavoro

(omissis...vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

Nell'ambito della legge n. 18 del 3.02.1978 le OO. SS. riconoscono l'esigenza dell'Azienda di assumere personale a termine per sostituzione ferie e per far fronte alle punte stagionali di lavoro, con particolare riguardo alla campagna natalizia.

(CIA 1981)

Art. 3 Organizzazione del lavoro

(omissis...vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

e) Contratto a termine

Le parti confermano la validità delle intese intercorse in tema di assunzioni con contratto a tempo determinato per sostituzioni e per fronteggiare le punte stagionali di lavoro estive, connesse alla chiusura per ferie delle ditte fornitrici, e prenatalizie di cui al CIA 24.03.1978, nell'ambito delle legge 3.02.1978 n. 18 prorogata con legge 26.11.1979 n. 598.

(CIA 2004)

IV Tutele e diritti

(...)

Sarà inoltre riconosciuto un diritto di priorità per le nuove assunzioni a tempo indeterminato in mansioni fungibili ai lavoratori con contratto a tempo determinato i quali ne facciano richiesta, decorso un periodo continuativo di 18 mesi oppure suddiviso in più contratti di almeno 12 mesi, previa valutazione delle competenze professionali. (...)

Tali materie saranno oggetto di informazione e confronto nell'ambito degli incontri periodici previsti a livello territoriale.

(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006)

Graduale sostituzione dei contratti a tempo determinato

Creare una base stabile e solida di personale qualificato per il Cash & Carry

Alla metà del periodo formativo è previsto un momento di verifica (con successiva comunicazione scritta all'interessato) che può portare l'apprendista ad un'accelerazione del percorso di carriera. Agli apprendisti saranno applicati i trattamenti retributivi e normativi previsti dai contratti integrativi aziendali.

MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTO DI INSERIMENTO

(CIA 2004)

III Diritti sindacali e bilateralità

(omissis... vedi in RELAZIONI SINDACALI – DIRITTO DI INFORMAZIONE)

Per quanto si riferisce ai contratti di inserimento di cui al Dlgs 276/2003 art. 54, l'Azienda fornirà al lavoratore, nel corso di un incontro collocato a metà del percorso di inserimento, informazioni sull'andamento del progetto e valutazioni sui risultati conseguiti.

MERCATO DEL LAVORO: PART TIME

(CIA 1978)

Part time

L'Azienda conferma che, a fronte delle particolari caratteristiche della propria attività, farà ricorso alle prestazioni di lavoro a part time in misura contenuta.

L'utilizzo e la distribuzione del lavoro a tempo parziale, dovrà conciliare l'esigenza del servizio alla clientela e quella del lavoratore.

L'Azienda conferma altresì che non intende impiegare lavoro part time per far fronte alle esigenze che possono essere efficientemente soddisfatte con lavoro a tempo pieno.

L'Azienda verificherà periodicamente con le OO. SS. ed i CdA la quantità e le modalità di utilizzo del lavoro a part time in relazione a quanto definito nei paragrafi sull'occupazione e organizzazione del lavoro.

(CIA 1981)

Art. 3 Organizzazione del lavoro

(omissis... vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

d) Part time

Fermo restando quanto in materia di lavoro a tempo parziale è stato sottoscritto nel CIA 24.03.1978, si conviene che lo stesso venga utilizzato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e quindi anche in eventuali gruppi di lavoro.

Il personale con contratto di lavoro part time che ne faccia espressa richiesta scritta, avrà la priorità per il passaggio a tempo pieno per mansioni di analogo livello. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa non comporta di per sé novazione dello stesso.

L'orario di lavoro per il personale part-time non potrà essere inferiore alle 20 ore settimanali.

Il personale con contratto part time potrà consumare il pasto giornaliero alla tavola calda del magazzino a "prezzo dipendente".

(CIA 1985)

Part time

Le parti convengono che l'utilizzo del lavoro a part time su base giornaliera, settimanale, mensile e/o annuale nelle sue varie forme "verticale/orizzontale/mista" conferisce alla organizzazione del lavoro una maggiore elasticità al fine di sopperire all'andamento non uniforme dei flussi della clientela e delle consegne dei colli. A tale scopo avranno luogo incontri a livello di magazzino nell'ambito del confronto sugli organici di cui all'articolo 3 lettera a) del CIA 19.06.1981.

Le parti riconoscono inoltre, anche a questi fini e in presenza di eventi particolari e/o occasionali, l'esigenza di far ricorso a prestazioni supplementari, come previsto dall'art.5 comma 4 della legge 19.12.1984, n. 863.

Il ricorso a prestazioni supplementari non dovrà comunque essere finalizzato alla sostituzione di manodopera occupabile stabilmente, fermo restando che l'incidenza di tali eventuali prestazioni supplementari sarà oggetto di confronti tra le parti, a livello di unità produttiva.

Fermo restando quanto previsto allo stesso titolo nel CCNL 18.03.1983, che qui si richiama, le parti convengono, per quanto attiene in particolare la durata della prestazione individuale, di fare esclusivo riferimento all'art. 29, punto 2) dello stesso CCNL in sostituzione della norma di cui all'art. 3, punto d), comma 3°, del CIA 19.06.1981.

L'Azienda si impegna ad esaminare l'utilizzo di formule di rapporto di lavoro a part time annuale, di cui al presente titolo, a parziale sostituzione di prestazioni di lavoro a tempo determinato, qualora ciò risulti fattibile tenuto conto delle compatibilità economiche e di efficienza.

Ciò premesso le parti convengono che tale utilizzo è garantito per una soglia minima di 16 ore su base settimanale, di 70 ore su base mensile e di 832 su base annua.

Le prestazioni dei lavoratori part time a base mensile od annuale potranno comprendere settimane a 40 ore e settimane a 0 ore, nonché settimane con un numero di ore compreso tra 0 e 40.

Il trattamento economico e normativo di tutti i suoi istituti sarà commisurato alla effettiva prestazione lavorativa.

(CIA 1988)

IV Part time

Ad integrazione ed a parziale modifica del CIA del 12.06.1985 punto d) Part time le cui premesse vengono qui riconfermate, si conviene quanto segue:

Si conferma il rispetto di tutta la legislazione esistente ed in particolar modo della legge 863/84 in materia di part time.

In tema di rapporto occupati part time su occupati full time, l'Azienda prevede indicativamente che questo si svilupperà nei magazzini di nuova apertura per non oltre il 40%. Relativamente ai magazzini esistenti, l'eventuale modifica dei rapporti attuali sarà vista nell'ambito dei confronti sull'organizzazione del lavoro tra Direzione di magazzino e CdA, di cui al punto VI "Orario di lavoro". Compatibilmente con le esigenze di utilizzo ottimale degli impianti, e con gli impegni contrattuali individuali preesistenti, potranno essere previste forme di turnazione.

Si concorda, ferme restando le opportune verifiche, di realizzare forme di utilizzo dei lavoratori part time tali da consentire la copertura contributiva delle 52 settimane. Le modalità di tali realizzazioni verranno definite nell'ambito dei confronti di magazzino sulla organizzazione del lavoro.

Nell'eventualità di passaggio da part time a full time si conferma, fermo restando quanto già convenuto in alcuni magazzini, di rispettare i criteri stabiliti dalla legge 863/84. Si conviene che verificandosi le suddette eventualità, e ferma restando l'equivalenza del livello di inquadramento, le priorità di passaggio verranno definite applicando i criteri della anzianità aziendale e della data della richiesta. Nel caso di parità aziendale, prevarrà l'anzianità aziendale della richiesta.

Le parti concordano nel riconoscere il beneficio della riduzione di orario previsto dal successivo punto VI "Orario di lavoro" anche ai part time, sotto forma di proporzionale adeguamento della retribuzione oraria.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a verificare nel progetto di organizzazione del lavoro la compatibilità di un aumento del monte ore annuo di utilizzo dei part time.

Si conviene inoltre che, salvo quanto previsto dal CIA 12.06.1985 ed in applicazione dell'art. 5 della legge 19.12.1984 n. 863, il lavoro supplementare per i part time è ammesso a fronte di eventi straordinari prevedibili, quali deroghe natalizie e pasquali, ristrutturazioni e/o manutenzioni straordinarie, inventari, previo accordo con il CdA, nonché per improvvise ed impreviste brevi assenze di rilevanti entità e per eventi straordinari imprevedibili, salvo successiva verifica con il CdA.

Si conferma che alle ore di lavoro supplementare corrispondono proporzionali accantonamenti di maggiorazione validi per tutti gli istituti contrattuali e di legge. Tali accantonamenti saranno evidenziati sui prospetti di retribuzione, previa modifica delle attuali procedure EDP.

(CIA 1993)

II Mercato e politiche del lavoro

(...)

C. Personale part time

Le parti concordano, anche in relazione a quanto stabilito nel capitolo Organizzazione del Lavoro che l'utilizzazione del part-time è funzionale ad una efficace organizzazione del lavoro.

A partire dal 1994 i lavoratori part time, escluso il loro periodo feriale, fruiranno di 6 sabati liberi all'anno da stabilire nel calendario annuo.

Nella logica di cui al capitolo Organizzazione del Lavoro i confronti ivi previsti affronteranno il tema del miglioramento del rapporto tra il regime di orario dei FT e quello dei PT.

(CIA 2004)

IV Tutele e diritti

(...)

In caso d'assunzioni a tempo indeterminato di personale FT, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale operanti in mansioni fungibili avranno un diritto di priorità, previa valutazione delle competenze professionali. (...)

Tali materie saranno oggetto di informazione e confronto nell'ambito degli incontri periodici previsti a livello territoriale.

(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006)

Clausole di flessibilità

Le parti, a fronte delle considerazioni espresse, definiscono, in applicazione di quanto previsto all'art. 82 CCNL Terziario 2.07.2004, di sottoporre ai lavoratori a tempo parziale interessati, la sottoscrizione delle clausole di flessibilità.

A fronte della sottoscrizione delle citate clausole al lavoratore sarà corrisposta un'indennità annuale pari a 120,00 Euro da corrispondere per quote mensili.

Entrambe le parti sottoscrittrici, Azienda e lavoratore, potranno recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese senza necessità alcuna da parte del lavoratore di attenersi alle modalità previste all'art. 82 CCNL nel denunciare il patto.

Fermo restando quanto sopra previsto, le clausole di flessibilità che saranno sottoscritte avranno validità sino al 30.06.2007; le Parti si incontreranno entro aprile 2007 per valutare risultati e benefici dell'istituto e consolidarne l'applicazione. Per quanto non esplicitamente indicato nel presente accordo le parti rimandano a quanto disciplinato in materia nel citato CCNL Terziario 2.072004.

UILTuCS Emilia Romagna

TERIARIZZAZIONE

(CIA 1988)

I Diritti di informazione

(omissis... vedi in RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE)

Merchandiser e dimostratici

Le parti concordano sulla necessità di definire da parte aziendale i criteri di utilizzo delle attività dei merchandiser e delle dimostratici, che verranno presentati alle OO. SS in occasione del prossimo incontro annuale. Tali criteri si baseranno sul principio che dette attività non dovranno comportare sostituzioni di utilizzo di lavoratori dipendenti.

Informazioni sull'utilizzo delle figure sopra citate verranno fornite con cadenza annuale a livello di magazzino.

(Verbale di riunione 22.05.1991)

(omissis... vedi in POLITICHE GENERALI)

4) per quanto attiene la piena applicazione del CIA 1988 si conviene che:

(...)

4b) per quanto attiene il merchandise, nel riconfermare strettamente quanto previsto dal CIA 1988 e dal profilo professionale allegato, l'Azienda si impegna a presentare entro tre mesi, ai Consigli di Azienda il relativo resoconto dell'utilizzo su base mensile e annuale di dette figure, evidenziato per reparto, per ore totali e per numero di addetti; (...)

Merchandiser

Contribuisce, nell'interesse del produttore da cui dipende, allo sviluppo di una linea di prodotti con attività di tipo promozionale, in relazione anche alle caratteristiche tecniche-stagionali e alle campagne pubblicitarie della casa produttrice; trasferisce inoltre la sua esperienza conoscitiva al produttore stesso con indicazioni quali/quantitative di trends consumi e quindi inputs per un miglioramento del ciclo produttivo.

La sua attività si esplicita attraverso:

- visite programmate ai magazzini
- assistenza ed informazione al Capo reparto sugli aspetti tecnici e funzionali del prodotto
- verifica qualitativa della merce e del rispetto delle condizioni contrattuali (packaging, marcazione, ecc) al limite sostituendo il prodotto o surrogando carenze
- consulenza ed assistenza nella sistemazione della merce a banco e nel riordino, nel rispetto di un aggressivo e dinamico visual selling e presenza merce
- suggerimenti e raccomandazioni gestionali al Capo reparto per il riordino della merce in relazione a stagionalità, campagne promozionali, situazioni di magazzino del produttore.

Dimostratore

Contribuisce nell'interesse del produttore alla diffusione conoscitiva e promozionale di una linea di prodotti.

A questo scopo nello spazio di vendita dedicato alla promozione a tempo determinato, attiva contatti con i clienti per la illustrazione delle caratteristiche tecniche e frizionali del prodotto stesso, proponendo altresì prove di utilizzo o di assaggio.

(Accordo 5.11.1992)

Presso la ConfCommercio si sono incontrati la Direzione Metro nelle persone dei Sigg. Dr. Truglia, Dr. F. Berruti e le Segreterie Nazionali della Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil rappresentate dai

Sigg. L. Pannozzo, G. Baratta, V. Scalpellini nonché la Commissione del Coordinamento Nazionale Metro per esaminare alcune questioni aperte: (*omissis...vedi in SALARIO e in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO*)

4) Merchandisers

Il Sindacato richiede una periodica informazione sulla situazione dei merchandisers per quanto attiene numero, attività svolte, ore presenza.

La Direzione Metro conferma che l'utilizzo del merchandiser è condizione sempre più frequente nella politica commerciale dei fornitori. D'altra parte la situazione delle presenze e del carico di attività illustrata ai Sindacati evidenziano trattarsi di un fenomeno non significativo dal punto di vista organico equivalente. La Direzione Metro ha sottolineato l'esigenza della Società di avvalersi di un servizio specialistico che viene molto più ampiamente utilizzato dai propri competitori. I magazzini consegneranno ai CdA bimestralmente in via sperimentale la situazione come richiesto. La Direzione impartirà precise direttive alle unità produttive per assicurare il rispetto degli accordi in materia che le OO. SS. riconfermano.

(CIA 1993)

II Mercato e politiche del lavoro

(...)

D. Terziarizzazione

1. Ferma restando l'assunzione di responsabilità solidale della Società nell'ambito di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di appalti, l'Azienda dichiara che renderà noti i capitoli di appalto ai CdA/RSU e conferma che nella definizione dei nuovi contratti verrà stabilito il divieto del ricorso al subappalto.
2. Le parti convengono che l'eventuale ricorso a forme di terziarizzazione avverrà nel rispetto delle normative vigenti e previo confronto negoziale con le OO. SS. Nazionali, CdA/RSU e Territoriali.

(CIA 2004)

(*omissis...vedi in RELAZIONI SINDACALI – DIRITTO DI INFORMAZIONE*) L'Azienda si impegna ad avviare un confronto preventivo su tutte le problematiche organizzative relative al personale ed anche all'utilizzo di imprese esterne. I contratti di appalto saranno stipulati nel rispetto di leggi e contratti, con imprese in regola con licenze ed autorizzazioni richieste per l'esercizio della attività, con l'impegno all'applicazione del CCNL di riferimento ed alla garanzia del rispetto delle norme del Dlgs 626/94. Nel caso di ricorso a cooperative l'Azienda inserirà nel capitolato d'appalto l'obbligo dell'applicazione del CCNL di riferimento e nel caso di operatori in qualità di soci il rispetto della Legge 142/01.

(Verbale di Incontro 3.12.2004)

(...) hanno discusso in data odierna i seguenti argomenti: (...)

11) Terziarizzazione rifornimento notturno

A richiesta delle Segreterie Nazionali, l'Azienda ha dato atto al Sindacato che le trattative a livello locale per l'eventuale introduzione della squadra notturna esterna per il rifornimento notturno si sono svolte in linea con quanto previsto dal CIA 2004 e che non c'è stato in merito alcun accordo a livello di Direzione e Segreterie Nazionali.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – UTILIZZO IMPIANTI - ORARIO DI LAVORO (Ferie, Pir, Straordinario)

(Accordo 5.01.1973)

Addì 5.01.1973 presso la sede dell'Unione del commercio e del turismo della provincia di Milano tra i rappresentanti della direzione della Società Metro self service all'ingrosso SpA, le RSA presso la Società stessa con la partecipazione delle OO. SS. dei lavoratori che di seguito si sottoscrivono, è stato raggiunto il presente Accordo aziendale che avrà decorrenza dal 1.01.1973 in applicazione dell'art. 154 del CCNL 31.07.1970.

Orario di lavoro del personale turnista

L'orario di lavoro sarà articolato tra le ore 6 e le 22 in due turni, ciascuno dei quali di complessive ore 8,15 giornaliere, comprensive di un intervallo di mezz'ora ciascuno che verrà regolarmente retribuito.

Carichi di lavoro

La direzione della Società si impegna ad esaminare con le RSA qualora queste lo ritengano opportuno, i problemi relativi ai carichi di lavoro, nonché quelli eventuali concernenti la classificazione del personale.

(Accordo 4.02.1974)

(...)

3) Orario di lavoro

L'orario di lavoro si realizza in 40 ore settimanali per 5 giorni, salvo circostanze modificative non dipendenti dalla volontà dell'Azienda. Quest'ultima ha previsto la sistemazione di alcune macchine automatiche di distribuzione di bevande al piano di vendita, con l'intesa che, di tale servizio, i lavoratori potranno beneficiare senza intralcio per la normale attività aziendale.

(CIA 1978)

Organizzazione del lavoro

Le parti, ferme restando l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO. SS., si danno atto che modifiche della condizione dei lavoratori, conseguenti a mutamenti nell'organizzazione del lavoro, saranno oggetto di confronto tra l'Azienda e le OO. SS. e i CdA.

Premesso che la realizzazione di "gruppi di lavoro" presuppone l'accordo tra le parti, che ne escludono l'applicazione unilaterale, si conviene che sono obiettivi di tale concetto organizzativo: miglioramento delle condizioni di lavoro ed arricchimento della professionalità del lavoratore articolata su di una più ampia gamma di funzioni appartenenti al ciclo commerciale; intercambiabilità delle mansioni nell'ambito della miglior esecuzione delle attività commerciali dei magazzini ai fini di un miglior servizio reso alla clientela e di una equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro.

L'applicazione sperimentale di tale concetto verrà concordata territorialmente tra le parti. *(omissis...vedi in CLASSIFICAZIONE e in MERCATO DEL LAVORO – CONTRATTI A TERMINE)*

L'organizzazione del lavoro nell'ambito dei CED avviene su tre turni. *(omissis...vedi in CLASSIFICAZIONE)*

Orario

L'Azienda dichiara che una estensione dell'apertura al Sabato, con particolare riferimento al periodo 1° ottobre/31 dicembre costituisce un importante contributo all'incremento delle vendite al fine di realizzare un'efficace gestione aziendale. Le OO. SS. prendono atto di tale dichiarazione.

Le parti convengono che proposte di variazione dell'attuale orario di apertura dei magazzini anche in relazione a modificazioni che intervenissero nella vigente normativa legislativa in materia e all'obiettivo di nuove assunzioni, in particolare di manodopera giovanile, saranno esaminati con le OO. SS. a livello territoriale al fine di individuare tempestivamente le idonee soluzioni.

Le parti, a livello nazionale, esamineranno i risultati di tali confronti nell'ambito della verifica dell'attuazione delle altre parti del presente Accordo.

Straordinari

L'Azienda si impegna ad utilizzare il lavoro straordinario nei casi particolari ed in quelli che rivestono carattere di urgenza, nei limiti consentiti dalla contrattazione vigente.

Il lavoro straordinario non sarà comunque sostitutivo di mano d'opera occupabile stabilmente e l'Azienda dichiara la propria disponibilità a verificare con le OO. SS. e i CdA il rispetto dei criteri succitati.

(Accordo 27.10.1978)

Il 27.10.1978, in Roma, presso la sede della Confcommercio fra le Società:

Metro Lombardia
" CEB
" ALIT.
" Piemonte
" Latina
" INCO
" Toscana
" Padana
" Commerciale
" IGD

MGG

rappresentate dai Sigg.: Lucio Smareglia, Piero Carminati, Gianni Diamanti e Filcams Cgil rappresentata dalla Sig. Maria Teresa Valugani; Uiltucs Uil rappresentata dal Sig. G. Bonello; Fisascat Cisl rappresentata dal Sig. A. Buttarelli ed il Coordinamento dei lavoratori, si è convenuto quanto segue: per l'anno 1978 nel rispetto dell'Accordo raggiunto in materia il 16.05.1977 ed in attesa di nuove pattuizioni da concordare a livello confederale, ciascuna delle festività soppresse di cui alla legge 5.03.1977 n. 54 sarà recuperata con altrettante giornate di riposo.

(Lettera Azienda 27.10.1978)

In relazione agli Accordi intercorsi in data odierna, Vi confermiamo che restano esclusi dall'applicazione dell'Accordo stipulato in data odierna i dipendenti che in occasione delle ricorrenze ex festive si trovano assenti per astensione facoltative, servizio militare, aspetto e assenze non retribuite.

(Verbale di incontro 28.04.1980)

Apertura negozi in periodo natalizio

Le OO. SS. ed il Coordinamento Nazionale dei lavoratori della società Metro prendono atto della volontà dell'Azienda di proseguire l'esperienza delle aperture al sabato nel periodo natalizio.

Le OO. SS. ed il Coordinamento Nazionale, al fine di evitare il ripetersi di comportamenti diversificati rispetto alla apertura al sabato da parte di ciascuna delle unità Metro, decidono di

attenersi tutti ad aperture al sabato legate strettamente al periodo natalizio per 64 ore lavorative pari a 4 sabati interi, salvo diversa distribuzione realizzata o/e realizzabile in sede locale.

Le condizioni per la realizzazione di tale apertura (organici, assunzioni a termine, chiusure alternative, recuperi ecc.) saranno oggetto di trattativa in sede locale con le rispettive direzioni aziendali.

(CIA 1981)

Art. 3 Organizzazione del lavoro

Premessa

Le parti convengono che l'organizzazione del lavoro deve essere finalizzata al rafforzamento dei rapporti con i clienti, all'offerta di un servizio adeguato, al raggiungimento di più elevati livelli di efficienza e produttività, ad una equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, all'utilizzo degli organici, al miglioramento e valorizzazione della professionalità individuale e collettiva applicata alla gestione delle merci, alle vendite ed al miglioramento della qualità del lavoro, in un quadro di riferimento volto al mantenimento dell'equilibrio gestionale.

In particolare, ferme restando l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO. SS., le parti convengono che: *(omissis... vedi in MERCATO DEL LAVORO)*

b) Gruppi di lavoro

Le parti si danno atto che modifiche della condizione dei lavoratori, conseguenti a mutamenti nell'organizzazione del lavoro saranno su proposta di una delle due parti oggetto di confronti tra l'azienda e le OO. SS. ai vari livelli.

Le parti convengono che le finalità indicate all'art. 3 del presente Accordo possono essere perseguite anche mediante la costituzione sperimentale di gruppi di lavoro in cui siano favoriti processi di aggregazione di gruppi merceologici volti all'individuazione di aree omogenee più ampie che contribuiscano al recupero della professionalità, al miglioramento della produttività, all'equa distribuzione dei carichi di lavoro mediante l'intercambiabilità delle mansioni e allo sviluppo di partecipazione a tutti i livelli.

A tale scopo le parti si dichiarano disponibili ad esaminare, in appositi incontri, le proposte di costituzione di gruppi di lavoro per i quali esprimono la concreta volontà alla realizzazione sperimentale.

La realizzazione dei "gruppi di lavoro" presuppone peraltro l'accordo tra le parti che ne escludono l'applicazione unilaterale.

c) Nastri orari, turni di lavoro, utilizzo degli impianti

Premesso che un adeguato livello di produttività implica un equilibrio tra presenza effettiva dei lavoratori, anche mediante l'intercambiabilità interna e delle mansioni di cui al punto b) del presente titolo da una parte ed attività di magazzino dall'altra, le parti convengono che nella presente situazione di mercato gli attuali nastri orari di lavoro su 5 giorni per settimana (6-14; 14-22 alternati e 8-17) sono funzionali all'utilizzo degli impianti. *(omissis...vedi in DIRITTI – MENSA)*

Resta inteso che l'utilizzo dei nastri orari diversi dai turni alternati (6-14 e 14-22) e dell'orario giornaliero (8-17) sarà oggetto di confronto preventivo con le strutture sindacali aziendali.

Considerati i problemi del periodo natalizio a fronte del particolare afflusso di clienti che comunemente si registra nei mesi che precedono le festività di cui sopra, i magazzini resteranno aperti alla vendita nelle giornate di sabato, immediatamente precedenti il natale, per un totale di 64 ore lavorative. Le parti convengono che in sede locale avverranno degli incontri per definire le seguenti modalità di esecuzione:

- recupero delle giornate lavorate assicurando ai lavoratori la possibilità di accorporarle fra loro e/o di collegarle con eventuali residui ferie da godersi di massima dopo le operazioni inventariali;

- eventuali chiusure alternative;
- contratti a termine (numero e date di inizio e cessazione);
- utilizzo delle 64 ore lavorative.

I lavoratori (incluso il personale specificamente assunto a tempo determinato per tale occasione) presenti al lavoro nelle giornate di sabato prenatalizie riceveranno le seguenti somme a titolo di compenso straordinario "una tantum":

- 40.000 per il 1981
- 45.000 per il 1982
- 50.000 per il 1983

I lavoratori assenti in una o più delle predette giornate riceveranno la somma di cui sopra in misura proporzionalmente ridotta.

Dichiarazione ricettizia

L'Azienda dichiara che, in via transitoria, per il magazzino di Mestre, considerata la particolare situazione e nell'intento di pervenire a soddisfacenti risultati di vendita, idonee soluzioni saranno ricercate, in sede locale, con le strutture sindacali competenti.

Art. 8 Retribuzione

(omissis... vedi in SALARIO)

A far tempo dal 1.06.1981 le ore straordinarie che, in relazione alle esigenze aziendali, potranno essere richieste al personale inquadrato al 3° livello, saranno retribuite con conteggio specifico.

Tali prestazioni saranno retribuite con le modalità previste dall'art. 29 del CCNL e la somma corrispondente assorbirà fino a concorrenza l'importo corrisposto mensilmente a titolo di "compenso forfettario per lavoro straordinario", in conformità del contratto di lavoro individuale.

Si conviene inoltre che la retribuzione globale in atto di detto personale resterà immutata ancorché il valore calcolato per le ore straordinarie effettivamente prestate nel mese non raggiungesse l'importo a forfait corrisposto a tale titolo.

Con decorrenza 1.06.1981 gli importi corrisposti a tale titolo al personale di 3° livello in forza ai magazzini non subiranno variazioni in aumento.

Si conviene altresì che per le assunzioni successive al 1.06.1981 di personale inquadrato al 3° livello o promosso a partire da tale data non si farà luogo a corresponsione di compensi forfettari per prestazioni di lavoro straordinario, ma troverà applicazione quanto sopra previsto. (...)

All. 2 Straordinari

L'Azienda si impegna ad utilizzare il lavoro straordinario nei casi particolari ed in quelli che rivestono carattere di urgenza, nei limiti consentiti dalla contrattazione vigente.

Il lavoro straordinario non sarà comunque sostitutivo di mano d'opera occupabile stabilmente e l'azienda dichiara la propria disponibilità a verificare con le OO. SS. e i CdA il rispetto dei criteri succitati.

(CIA 1985)

3.c Nastri orari — turni di lavoro e utilizzo degli impianti

Fermo restando quanto sottoscritto in materia al punto 3 lettera c) del CIA 19.06.1981, le parti confermano la validità delle intese intercorse sull'ampliamento dell'orario settimanale di apertura alla vendita, così come recepite nel Protocollo d'Intesa 2.12.1983 e relativi accordi territoriali di applicazione.

I suddetti accordi vengono pertanto recepiti - quale parte integrante del CIA - con le modifiche riguardanti:

- a) l'ammontare del "Premio/Indennità di Presenza" di cui al successivo titolo "8",
- b) la durata, che si intende estesa alla durata del presente contratto.

Il Protocollo d'Intesa del 2.12.1983, con le modifiche suddette, costituisce pertanto allegato e parte integrante del presente Contratto.

Nel contesto di un migliore utilizzo degli impianti finalizzato al problema occupazionale, a quello della ottimizzazione dei diversi fattori aziendali, eventuali modifiche dell'attuale assetto degli orari potranno essere realizzate con tempi e modalità da definire a livello di ogni singolo magazzino. *(omissis...vedi in DIRITTI – MENSA)*

8 Retribuzione

(omissis...vedi in SALARIO)

Rimborso spese

Il rimborso spese di cui al punto 3. del Protocollo d'Intesa 2.12.1983 e successivi accordi territoriali, verrà aumentato a decorrere dal 1.06.1985 a L. 600.000 lorde annue, convenzionalmente pari a L. 40.000 lorde per ogni sabato lavorato e verrà erogato con periodicità mensile.

I lavoratori attualmente in forza, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ivi compresi quelli con contratto a part time orizzontale, verticale misto, e il cui orario settimanale di lavoro è articolato dal lunedì al sabato compreso, riceveranno il rimborso spese pro-rata di tempo e di orario di lavoro nella misura massima, ragguagliabile ad anno di L. 600.000 lorde.

Il presente titolo si applica al personale dei magazzini in attività, che effettuano un orario di apertura alla vendita non inferiore alle 88 ore settimanali con esclusione di Genova, Mestre e Sesto Fiorentino.

I. Mestre

Per quanto riguarda il magazzino di Mestre, le parti hanno inteso regolamentare separatamente il rimborso spese, così come espressamente previsto al comma c) 1. del presente titolo.

II. Sesto Fiorentino

Preso atto dell'Accordo 6.04.1984, stipulato a livello territoriale tra la Metro Self—Service all'Ingrosso Toscana SpA e la Federazione Filcams/Cgil-Fisascat/Cisl-Uiltucs/Uil di Firenze col quale il rimborso spese di cui al Protocollo d'Intesa 2.12.1983 è stato sostituito da una "Indennità di presenza", la stessa indennità verrà aumentata a L. 50.000 mensili + 3.200 per effetto aritmetico delle deduzioni per assenze e corrisposta per 12 mesi all'anno a decorrere dal 1.06.1985 per la durata di validità del presente CIA.

c 1) Magazzino di Mestre

In relazione al "rimborso spese" di cui al punto 3. del Protocollo d'Intesa 2.12.1983, considerata la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni a far tempo dal 17.01.1983, in conformità dell'Accordo intervenuto localmente il 23.12.1982, le parti convengono di riconoscere il "rimborso spese" al personale del magazzino di Mestre, il cui orario di lavoro sia distribuito su 6 giorni per settimana, con la seguente gradualità e nella sottoindicata misura:

L. 273.000 annue con decorrenza 1.05.1985

ripartite in L. 160.000 da corrispondersi in dicembre e L. 40.000 da corrispondersi mensilmente per n. 11 mesi all'anno.

L. 546.000 annue con decorrenza dal 1.01.1986

ripartite in L. 160.000 da corrispondersi in dicembre e L. 35.091 da corrispondersi mensilmente per n. 11 mesi all'anno.

L. 600.000 annue con decorrenza dal 1.01.1987

ripartite in L.160.000 da corrispondersi in dicembre e L. 40.000 da corrispondersi mensilmente per n. 11 mesi all'anno.

Il personale con contratto a part time riceverà il "rimborso spese" in proporzione all'orario di lavoro individuale. Fermo il resto del Protocollo d'Intesa 2.12.1983.

c 2) Magazzino di Genova

Il rimborso spese di cui al punto 8. c del presente Accordo verrà erogato al personale del magazzino di Genova che presta la propria opera al sabato con la seguente gradualità:

25%	a far tempo dal	1.01.1987	in 12 quote mensili/anno
25%	"	1.07.1987	"
25%	"	1.01.1988	"
25%	"	1.05.1988	"

Il personale part time riceverà il rimborso spese in proporzione alle ore lavorate. (...)

Dichiarazione a verbale

Sviluppo, investimenti, occupazione

L'Azienda conferma la volontà di continuare l'azione già in essere di ammodernamento delle sue strutture sia quantitativo sia qualitativo sui punti di vendita esistenti finalizzando anche le problematiche dell'organizzazione del lavoro a questo obiettivo.

L'Azienda conferma la volontà di realizzare un programma di sviluppo territoriale per la cui realizzazione l'apertura al sabato è condizione irrinunciabile.

Quanto sopra è destinato a tutelare la propria presenza sul mercato ai fini di assicurare la stabilità d'impiego alla forza lavoro esistente nonché a creare le premesse per realizzare occupazione aggiuntiva.

(Protocollo d'Intesa 2.12.1983) - Allegato al CIA del 12.06.1985

PROTOCOLLO D'INTESA

Il 2.12.1983 in Roma, presso la sede della Confcommercio, si sono incontrate le Società:

- Metro Lombarda
- Metro CEB
- Metro Padana
- Metro Al.It.
- Metro Piemonte
- Metro Toscana
- Metro Latina
- Metro INCO
- Metro Veneto

rappresentate dai Sigg. Lucio Smareglia, Walter Demetz e Gianni Diamanti e

- la Filcams/Cgil Nazionale rappresentata dai Sigg. Piero Marconi e Salvatore Conti;
- la Fisascat/Cisl Nazionale rappresentata dal Sig. Angelo Buttarelli;
- la Uiltuc5/Uil Nazionale rappresentata dai Sig. Parmenio Stroppa;

presenti le rispettive Segreterie Regionali e Provinciali ed il Coordinamento Nazionale dei Lavoratori, ed hanno redatto il presente Protocollo d'Intesa.

Premessa

Durante gli incontri relativi all'esercizio del Diritto di Informazione a livello nazionale avvenuti a Roma il 5 ed il 20.05.1983, è emerso:

- un calo di vendite particolarmente nell'area Non Food;
- un accentuarsi della concorrenza che grandi aziende sempre più esercitano nelle varie aree geografiche utilizzando il Decreto Marcora disponendo nel concreto di un ampliamento del monte ore di vendita settimanale;
- l'esigenza di prevenire ed invertire la tendenza negativa attuale attraverso l'apertura dei sabati tutto l'anno e per tutti i magazzini ciò anche per non bloccare i processi di sviluppo e impedire eventuali ripercussioni sull'occupazione.

L'Azienda ha pressantemente rinnovato la richiesta, già più volte precedentemente fatta, di ampliare l'attuale orario di apertura settimanale estendendolo alla giornata del sabato al fine di poter far fronte alle mutate condizioni concorrenziali del mercato.

A seguito di ciò, si è sviluppato un particolare confronto sui temi in premessa e si è convenuto sull'opportunità:

- che l'Azienda segua l'evoluzione del mercato e gli sviluppi della concorrenza in maniera da mantenere ed accrescere l'attrattiva della propria offerta;
- che l'Azienda continui ed intensifichi l'azione, già in essere, di ammodernamento delle proprie strutture tramite una politica di investimenti qualitativi sui punti di vendita esistenti finalizzando anche le problematiche dell'organizzazione del lavoro a questo obiettivo;
- che l'Azienda continui ad applicare con vigore i criteri di offerta e di prezzo descritti nel capo "Politiche Commerciali e di Sviluppo" previsti nel CIA del 19.06.1981, tema al quale, durante gli incontri sull'informativa, sarà dedicata specifica attenzione;
- che l'Azienda attui un programma di sviluppo territoriale per la cui realizzazione l'Azienda ha dichiarato che l'apertura al sabato è condizione pregiudiziale irrinunciabile.

Si è inoltre convenuto quanto segue:

1. I Magazzini Metro, con eccezione di quello di Mestre e di Genova, modificheranno l'orario di vendita e l'orario di lavoro come segue:

Orario di apertura alla vendita

Lunedì - Venerdì:	6.00 - 22.00	16 x 5	= 80
Sabato:	9.00 - 17.00 (*)	8 x 1	= 8
Totale ore apertura per settimana			= 88

(*) in via preferenziale

Fanno eccezione le 4 settimane precedenti il Natale, durante le quali i magazzini osserveranno l'orario di apertura dalle ore 6.00 alle 22.00 per sei giorni settimanali (dal lunedì al sabato) in modo da permettere l'effettuazione di 96 ore settimanali di apertura con le modalità di cui al CIA 19.06.1981.

Sono fatte salve diverse pattuizioni locali per i magazzini che praticano una distribuzione delle 64 ore su 8 settimane.

Orario di lavoro

		Lunedì-Venerdì	Sabato	Ore	GG	Totale ore per settimana
1° turno	Gruppo A	06.00-14.00		8 x	5 =	40
	(50% ca.)					
	Gruppo B	08.00-14.00	09.00-17.00	6 x	5 =	30
	(50% ca.)			8 x	1 =	<u>8</u>
						38
2° turno		14.00-22.00		8 x	5 =	40

In alternativa alla riduzione di orario può essere pattuito negli accordi territoriali di applicazione il riposo settimanale compensativo in un giorno compreso tra il lunedì e il venerdì.

L'orario di 38 ore settimanali ripartito su 6 giorni di cui al Gruppo "B" del 1° turno riguarderà alternativamente il 25% circa del personale di ciascun Magazzino.

Un criterio analogo verrà stabilito per un'aliquota del personale che non opera nei turni di cui sopra.

2. Permessi retribuiti e riduzione d'orario

Il personale godrà dei permessi retribuiti previsti dai CCNL 1979 e 1983 a partire dalle rispettive date di maturazione. A ciò fa eccezione il personale che ha effettuato l'orario di 38 ore settimanali il quale godrà i permessi retribuiti di cui sopra diminuiti delle ore di riduzione dell'orario settimanale usufruite.

3. Rimborso spese

Al personale in forza nei magazzini, presente al lavoro nelle giornate di sabato, conformemente alle intese previste nel presente Protocollo verranno corrisposti gli importi precisati al Titolo 8) c- c1- c2 del CIA 18.06.1985.

Il rimborso spese di cui al presente articolo non è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti, dell'art. 1 della legge 297 del 29.05.1982.

Ai lavoratori assenti per qualunque causa in uno o più sabati, la somma di cui sopra sarà corrisposta proporzionalmente ai sabati effettivamente lavorati, salvo recupero in altro/altri sabati.

Per i lavoratori part time presenti al lavoro nelle giornate di sabato, la somma di cui al 1° capoverso del presente articolo sarà corrisposta proporzionalmente all'orario di lavoro individuale, fermo restando anche in questo caso l'applicazione dei commi precedenti.

Il presente titolo non si applica al personale di nuovi magazzini.

(CIA 1988)

VI Orario di lavoro

Fermo restando che modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro sono oggetto di contrattazione preventiva a livello di Magazzino tra la Direzione e CdA si conviene quanto segue:

- le parti confermano la premessa generale al punto 3. c del C.I.A. 12.06.1985
- l'Azienda si impegna a presentare a livello nazionale entro il 28.02.1989 un progetto di organizzazione del lavoro improntata sui seguenti criteri:
 - 38 ore settimanali
 - distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni
 - presenza al sabato per ciascun dipendente, compresa tra un minimo di 1 ed un massimo di 2 sabati al mese da gennaio a novembre
 - apertura nei 4 sabati prenatalizi secondo le modalità previste nel Protocollo di Intesa 2.12.1983, aggiornato al 12.06.1985, recepito nel CIA del 12.06.1985 e successivi accordi in materia
 - eventuale aumento del monte ore dei part time, qualora compatibile
 - nuova turnazione e distribuzione dei nastri orari
 - diverso utilizzo dei part time
 - miglioramento dell'efficienza e dell'utilizzo degli impianti
 - livelli occupazionali adeguati

Sulla base del progetto predisposto dall'Azienda si attiveranno confronti e contrattazioni a livello territoriale su tutti i magazzini al fine di realizzare intese, in mancanza delle quali, resteranno in vigore le intese in atto.

Si concorda che comunque, indipendentemente dall'esito dei confronti relativi al progetto, la riduzione dell'orario a 38 ore la settimana, come previsto dal vigente CCNL, verrà attuata a decorrere dal 1.07.1990, previo confronto con i CdA sulle modalità di applicazione

La realizzazione delle 38 ore settimanali avverrà attraverso il prelievo di 2 ore per ogni settimana effettivamente lavorata attingendo dal monte-permessi dell'art. 28 punto c) del vigente CCNL. Nell'eventualità di future e diverse modalità di applicazione a livello di CCNL le parti si impegnano fin d'ora a rivedere quanto sopra concordato. In ogni caso le parti convengono di incontrarsi sulla stessa materia entro il 1° luglio 1990.

Relativamente agli orari di apertura per i nuovi magazzini, l'Azienda, nell'ambito dei confronti relativi alle singole convenzioni previste nel capitolo "Mercato del Lavoro" presenterà lo schema di distribuzione degli orari settimanali di apertura su 6 giorni relativi a tutto l'arco dell'anno.

(Verbale di riunione 22.05.1991)

(omissis... vedi in POLITICHE GENERALI)

4) per quanto attiene la piena applicazione del CIA 1988 si conviene che:

(...)

4e) fermo restando quanto previsto in tema di orari di lavoro nel vigente CIA a cui si dà piena applicazione con concreto impegno delle parti firmatarie, si conviene che in coincidenza della riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 38 ore, così come è previsto dal vigente CIA, l'Azienda applicherà le maggiorazioni previste per le ore di lavoro straordinario dal vigente CCNL, a partire dalla 39° ora; (...)

(Accordo 5.11.1992)

Presso la ConfCommercio si sono incontrati la Direzione Metro nelle persone dei Sigg. Dr. Truglia, Dr. F. Berruti e le Segreterie Nazionali della Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil rappresentate dai Sigg. L. Pannozzo, G. Baratta, V. Scarpellini nonché la Commissione del Coordinamento Nazionale Metro per esaminare alcune questioni aperte: (...)

2) Turni lavorativi al sabato

Il Sindacato sostiene che nel caso di festività coincidente con il sabato in cui il lavoratore avesse dovuto prestare servizio in regime di orario normale di lavoro, questi ha diritto al recupero compensativo del pari orario.

Il Sindacato afferma inoltre che la festività coincidente con la giornata compensativa della prestazione del sabato in regime normale, dà diritto allo spostamento dello stesso in altro periodo. Dopo ampia e approfondita discussione, che ha preso in esame le finalità e il trattamento legale e contrattuale dell'istituto della festività infrasettimanale, si è addivenuti alla seguente risoluzione: la festività coincidente con il sabato per lavoratori impegnati in regime normale, darà diritto al recupero compensativo della giornata (o frazione) nell'ambito della settimana.

Nel caso della coincidenza di malattia con la giornata di recupero compensativo: non si avrà diritto allo spostamento dello stesso, dal momento che l'assenza è già coperta ad altro titolo non cumulabile. Mentre lo spostamento del recupero compensativo è dovuto in caso di coincidenza con la festività infrasettimanale. La presente soluzione supera quanto convenuto a livello di magazzino o territoriale sino ad eventuali ulteriori chiarimenti da definire a livello nazionale. La decorrenza è fissata a far tempo dal 1.01.1993.

3) Permessi retribuiti ex art. 64 4° comma vigente CCNL

Il Sindacato rivendica l'attribuzione della prima tranche (4 ore) degli ulteriori permessi individuali introdotti dal CCNL 1990.

La Direzione Metro, con riferimento alla lettera del 10.02.1992 inviata alle Segreterie Nazionali, ha illustrato il parere "pro veritate" di un esperto giuslavorista che ha supportato la tesi aziendale favorevole alla non attribuzione dei nuovi permessi, in considerazione del fatto che i lavoratori Metro già godono di un intervallo retribuito ricompreso nel normale orario di lavoro.

Dopo ampia e approfondita discussione, valutato che la questione appare di pura interpretazione contrattuale, le parti hanno convenuto di ricorrere ad una soluzione negoziale da definire entro il 30.03.1993.

In pendenza di tale soluzione l'Azienda riconoscerà in via eccezionale 4 ore di permesso retribuito del contratto con decorrenza 1.01.1992, al personale in forza alla data del presente Verbale.

(Lettera Azienda 30.07.1993)

Alle Segreterie Nazionali Filcams Cgil - Fisascat Cisl - Uiltucs – Uil

La Direzione Metro nel 1991 aveva già sostenuto che le ore di permesso retribuito previste dall'art. 64 del CCNL del 14.12.1990 nella misura di 4 per il 1992, 4 per il 1993, 8 per il 1994 non spettano al lavoratore Metro, che già fruisce di una pausa giornaliera retribuita per il pasto (30' per FT /15' per PT e per i lavoratori degli uffici e servizi); ciò sulla base del 3° comma dello stesso articolo che dispone l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti dal CCNL in materia di riduzione, permessi e ferie. La Direzione ha supportato la propria posizione anche con pareri legali ed in occasione della trattativa del novembre 1992 ha riconosciuto in via eccezionale la loro spettanza (4 ore) dell'anno 1992. L'Azienda riconferma la propria opinione in merito, evidenziando gli elementi di costo aggiuntivo, sia in caso di fruizione che di pagamento delle 16 ore in questione, ad una partita di conto che può già oggi valutarsi intorno ad un 7% di maggior costo rispetto ai concorrenti.

Nondimeno la Direzione, a puro titolo transattivo, allo scopo di contribuire allo stabilimento di un clima di collaborazione nei magazzini, dichiara la propria disponibilità a concedere le ore di permessi del 1993 e del 1994.

(CIA 1993)

A fronte della esplicitazione degli obiettivi strategici della Metro, funzionali allo sviluppo dell'Azienda, all'occupazione e alla qualità del lavoro e del servizio, le parti convengono nella seguente strumentazione contrattuale necessaria per concorrere alla loro attuazione:

I Organizzazione del lavoro

* Le parti si danno reciprocamente atto che la costruzione, il mantenimento e lo sviluppo del rapporto con la clientela costituiscono l'obiettivo essenziale di tutto il sistema organizzativo aziendale in funzione del quale si devono concretizzare il contributo e l'apporto del collaboratore.

* La sede appropriata per il confronto in materia di organizzazione del lavoro è il livello territoriale e/o di magazzino in considerazione della specificità di ogni singolo mercato locale.

* Le parti convengono di definire in sede nazionale un quadro comune di riferimento delle linee guida come di seguito indicate. Sulla loro base, a livello di ogni magazzino si definiranno le soluzioni più rispondenti alle sue specifiche esigenze.

* Nell'ambito degli incontri infrannuali previsti a livello nazionale verrà costituita una Commissione paritetica ad hoc che dedicherà una particolare attenzione ai problemi della Odl al fine di raccogliere, esaminare, approfondire ed infine sottoporre alle parti le eventuali ipotesi di organizzazione del lavoro inserite in questo quadro di finalità.

A. Calendario annuo aperture aree di vendita

Le parti convengono che l'Azienda debba cogliere tutte le opportunità di essere presente sul mercato con l'apertura in tutte le giornate lavorative dell'anno (da lunedì a sabato).

Di norma entro il mese di gennaio di ogni anno la Direzione e il CdA/RSU si incontreranno per definire il calendario annuo delle aperture sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL art. 33, nonché le operazioni inventariali e tutto quanto programmabile per l'anno in corso. Sulla base del calendario programmato si dovranno definire: carichi e ritmi di lavoro, organici di riferimento e loro composizione professionale quali/quantitativa, distribuzione annua dell'orario di lavoro, ferie e permessi ivi compresi quelli del CCNL, tipologie di impiego e composizione quali/quantitativa. Le verifiche operative saranno affrontate negli incontri mensili previsti.

B. Articolazione settimanale orario contrattuale

1) L'orario settimanale resta distribuito su 5 giorni salvo diverse distribuzioni definite a livello locale.

2) Per quanto riguarda la presenza dei lavoratori al sabato si conviene:

- a partire dall'anno 1994 i sabati prestati (nel senso di programmati) da ciascun lavoratore saranno complessivamente 22, comprensivi anche del periodo natalizio (2 sabati natalizi, come in precedenza, a regime straordinario) nei magazzini di CI - CE - CA - TO1 - RM2 - RM1 - FI - SD.

I restanti Magazzini mantengono l'attuale articolazione del numero dei sabati lavorati, due dei quali nel periodo natalizio.

Per fare fronte alle riconosciute diverse specificità dei settori Food - Non Food, fermo restando il numero complessivo dei sabati da prestare da ciascun lavoratore, le parti convengono che il personale del settore Food potrà prestare attività nel settore Non Food per parte o per l'intera giornata del sabato, secondo necessità e con programmazione da definire preventivamente tra Direzione e CdA/RSU.

C. Struttura organizzativa

Le parti si impegnano a rendere pienamente efficace l'organizzazione per aree, promuovendo il lavoro di squadra e sviluppando le abilità e le competenze commerciali/merceologiche dei Capi Area e degli Addetti.

Dichiarazione a verbale dell'Azienda

L'Azienda nel fare presente la imprescindibilità per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di una organizzazione del lavoro che unisca efficienza, efficacia e qualità ribadisce l'esigenza che:

- gli orari di apertura dei magazzini, al di là delle specificità locali, debbano fornire un servizio significativo e riconosciuto dal cliente. Pertanto:
 - a) apertura del settore Non Food alle ore 8.00 in tutti i magazzini
 - b) chiusura del sabato alle ore 20.00 per tutti i magazzini che oggi chiudono alle 19.00
 - c) apertura nei quattro sabati antecedenti il Natale con orario 8.00 - 21.00
- si realizzi l'apertura per quattro domeniche e la festività dell'otto dicembre per promuovere le vendite natalizie in un'ottica di pari confronto coi competitori;
- le turnazioni debbono essere le più idonee ad assicurare il miglior servizio al cliente
- in relazione a quanto previsto sopra, gli addetti Non Food la mattina inizino l'attività alle ore 8.00
- l'utilizzo delle squadre notturne possa avvenire in relazione alle esigenze straordinarie di carattere commerciale (manifestazioni promozionali/campagne natalizie) o in occasioni di ristrutturazioni, con modalità da definire a livello locale (Unità/Territorio) e possano anche essere definite modalità di prestazione a 4 o 6 ore, al fine di massimizzare l'efficienza dell'intervento e ridurre l'impegno in ore notturne.

Dichiarazione a verbale del Coordinamento e OO. SS.

Il Coordinamento nazionale dei delegati e le OO. SS. nel prendere atto della Dichiarazione a verbale dell'Azienda di cui sopra ribadiscono che le esigenze ivi enunciate, se rappresentate ai CdA/RSU, saranno oggetto di confronto negoziale nello spirito del presente Accordo.

II Mercato e politiche del lavoro

A. Nuovi assunti negli attuali magazzini:

Premio aziendale	60% all'atto dell'assunzione. residuo 40% in tre rate uguali al 12° - 18° - 24° mese dall'assunzione
"Utilizzo impianti CIA 1993"	secondo scaglionamento previsto per il Magazzino
Sabati lavorati:	Trattamento come Part Time (vedi punto C)

B. Nuovi assunti nei nuovi magazzini:

Si conviene che le formule di sviluppo del Cash & Carry Metro in Italia potranno assumere in futuro diverse connotazioni organizzative. Una, cosiddetta "Classica", identica agli attuali magazzini ed altre cosiddette "Junior" diverse per dimensione, potenziale di mercato, assortimenti, organizzazione interna, servizi al cliente ecc.;

- Nei nuovi magazzini "Classici" per i nuovi assunti si conviene quanto segue:

Premio aziendale	importo come attuali Magazzini da erogare in tre rate uguali al 10° - 20° - 30° mese dall'assunzione
Sabati lavorativi	4 su 4 (tutti)
Orario settimanale	38 ore di effettivo lavoro

- Nei nuovi magazzini "Junior" per i nuovi assunti si conviene quanto segue:

Premio aziendale	importo a regime 185.000 mensili lorde al 4° livello riparametrato, da erogare in quattro rate uguali al 12° - 18° - 24° - 30° mese dall'assunzione
Sabato lavorativi:	4 su 4 (tutti)
Orario settimanale	38 ore di effettivo lavoro

In occasione delle nuove aperture la Direzione incontrerà, almeno tre mesi prima dell'inizio dell'attività, le OO. SS. locali e le Segreterie Nazionali per definire le problematiche relative al mercato del lavoro, all'organizzazione del Lavoro, e alle relazioni sindacali. Dopo il primo anno di apertura, le parti si incontreranno per esaminare l'andamento dell'unità, le problematiche organizzativa, altri trattamenti normativi, ferma restando la regolamentazione innanzi stabilita. (...)

IV Rimborso spese sabati

In relazione a quanto definito nel capitolo "Organizzazione/articolazione settimanale dell'orario contrattuale" si stabilisce quanto segue:

- 1) le parti riconoscono che la prestazione lavorativa nella giornata di sabato diviene sempre più necessaria per poter fornire un adeguato servizio al cliente, per competere sullo stesso piano di efficacia della concorrenza.
- 2) ciò premesso si conviene di sopprimere al 31.12.1993 l'istituto aziendale della c.d. indennità "Rimborso spese per il sabato" (intendendosi per tale il rimborso di tutti i sabati annuali, prenatalizi compresi) con le modalità e le decorrenze di seguito indicate.
- 3) per il personale in servizio alla data del 30.07.1993 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia percepito il rimborso spese sabati viene istituita una voce retributiva denominata Assegno Personale Speciale, concorrente agli effetti di tutti gli istituti di legge e di contratto. Per il personale part time la misura dell'assegno personale speciale sarà proporzionale all'orario di lavoro contrattualmente praticato.
- 4) la misura dell'assegno viene fissata in L. 80.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.01.1994 per i seguenti magazzini:

CI/CE/CA/TO1/RM2/RM1/FI/SD/MESTRE/GE

- La misura dell'assegno viene fissata in L. 70.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.01.1994 per il Magazzino di Bari.
- La misura dell'assegno viene fissata in L. 60.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.01.1994 per il Magazzino di Roma 3.

Ai lavoratori provenienti da altre Società Metro i quali già oggi godono di un trattamento superiore a quello dei lavoratori assunti direttamente a Roma Aurelia si applicherà la misura dell'assegno indicata per i vecchi magazzini.

- La misura dell'assegno è determinata in L. 50.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.01.1994 per i magazzini di BZ/TO2.
- La misura dell'assegno è determinata in L. 40.000 mensili lorde (x14) con decorrenza 1.1.1994 per i Magazzini di VR/BO.

Resta inteso che i lavoratori che non abbiano mai percepito importi a titolo indennità rimborso sabato rimangono esclusi da tutta la regolamentazione sopra indicata.

5) sempre con decorrenza dal 1994 viene istituita una quota a titolo "Utilizzo Impianti CIA 1993" che verrà corrisposta a tutti i lavoratori di cui al punto 3 in forza al 30.07.1993, secondo le modalità e le gradualità di seguito indicate:

- Magazzini di CI - CE - CA - TO1 - RM2 - RM1 - FI - SD
lire 70.000 mensili lorde (x14) a decorrere dal 1.01.94.
- Magazzini di Mestre - Genova - Bari - RM3 - BZ - TO2 - VR - BO
lire 25.000 mensili lorde a decorrere dal 1.07.1994
ulteriori lire 15.000 mensili lorde a decorrere dal 1.01.1995
ulteriori lire 15.000 mensili lorde a decorrere dal 1.06.1995
ulteriori lire 15.000 mensili lorde a decorrere dal 1.01.1996

Per il Magazzino di RM3 vale il sistema differenziato tra le due tipologie di dipendenti come indicato al punto 4.

Per il personale PT la misura della quota sarà proporzionale all'orario di lavoro contrattuale praticato.

A decorrere dall'1.01.1994 viene a decadere l'efficacia di ogni accordo e/o contratto e/o prassi extra CCNL, di Gruppo/Aziendale e/o di singolo Magazzino/Società in materia di trattamenti economici comunque denominati specifici per le prestazioni lavorative effettuate nelle giornate di sabato.

Le parti si danno altresì atto che con tale sistemazione si è raggiunta una intesa che ha dato adeguata soluzione alla problematica della abolita "Indennità rimborso spese sabati". La regolamentazione di cui al punto 5 con le modalità previste verrà applicata a tutti i lavoratori che, per le loro mansioni e relativo inquadramento, verranno stabilmente impiegati nella vendita con prestazioni al sabato.

(Lettera Azienda 14.10.1993)

Alle Segreterie Nazionali Filcams Cgil - Fisascat Cisl - Uiltucs Uil

In relazione alle intese intercorse, Vi confermiamo che l'Assegno Personale Speciale di cui al paragrafo 3 Capitolo IV del CIA 12.10.1993 sarà mantenuto agli aventi diritto a tutti gli effetti di legge e di contratto, ivi compresi i passaggi di livello.

Per quanto riguarda i permessi retribuiti ex art. 64 del vigente CCNL gli incrementi relativi all'anno 1993 (4ore) e all'anno 1994 (8 ore) si intendono definitivamente acquisiti dai lavoratori interessati. Cordiali saluti.

(CIA 1999)

Organizzazione del lavoro e articolazione orario

* Le parti ribadiscono che nella situazione del mercato e della competizione dei prossimi anni il rapporto con il cliente è e deve restare al centro dell'universo Metro. Ciascun collaboratore in relazione al proprio ruolo aziendale deve attivarsi per realizzare concretamente nella sua attività quotidiana il concetto di qualità del servizio e di soddisfazione del cliente.

* La Odl è uno dei più importanti strumenti a disposizione per migliorare il rapporto con la clientela: nell'ambito delle linee guida tracciate a livello nazionale, ogni punto di vendita /territorio definirà orari di lavoro e Odl della vendita per dotarsi del sistema organizzativo che meglio possa rispondere alle specificità del mercato locale.

Premesso che gli obiettivi sono: il miglior servizio al cliente, criteri di efficienza ed efficacia in un quadro di contenimento dei costi e un sistema chiaro, semplice e facilmente gestibile, le parti convengono che i FT e cosiddetti vecchi PT assunti ante 1.10.1993 nei magazzini di CI - CE - CA - TO1 - RM2 - RM1 - FI - SD MES - GE - BA - RM3 - BZ - T02 - VR - BO presteranno un minimo di 20 settimane a sei giorni (esclusi i PT a 20 ore che rimangono su cinque giorni) dal lunedì al sabato ed un numero aggiuntivo di 6 sabati effettivi nell'anno 1999; un numero incrementale di sabati e di settimane a sei giorni negli anni 2000 e 2001; a decorrere dal 1.01.2002 i lavoratori di cui sopra presteranno la loro attività su un minimo di 32 settimane a sei giorni (esclusi PT a 20 ore che rimangono su cinque giorni) dal lunedì al sabato. La distribuzione delle settimane a sei giorni e gli incrementi annuali del numero dei sabati e delle settimane a sei giorni, saranno definite a livello di singola unità produttiva entro il 31 gennaio di ciascun anno nell'ambito del calendario annuo (per il 1999 il termine sarà il 14 febbraio). Qualora entro la data indicata non venga raggiunto un accordo a livello locale le parti saranno affiancate dai contraenti il presente Accordo. Rimangono comunque salvi i regimi di prestazione al sabato già precedentemente stabiliti in relazione a problematiche di magazzino o di scelta individuale.

Oggetto degli accordi, anche in attuazione dell'art. 35 parte 2° vigente CCNL, saranno tra l'altro:

- la definizione e la collocazione delle settimane a 6, 5 e 4 giorni.
- la definizione di:
- regimi di orario (compresi i PT) anche plurisettimanali.
- gli orari giornalieri di lavoro - le aperture domenicali / festive ed il conseguente presidio
- la programmazione delle ferie, dei PIR e dei recuperi
- le quote del Premio di Produttività secondo i criteri definiti dal parametro "Flessibilità organizzativa". (...)

Banca delle ore

In sostituzione del compenso del lavoro straordinario/supplementare, ai lavoratori che ne faranno esplicita e formale richiesta con valenza annuale (12 mesi), le ore di prestazione eccedenti quelle effettive secondo l'orario programmato, saranno accantonate su un conto individuale: esso potrà essere speso entro il 31/12 dell'anno successivo sotto forma di corrispondente tempo libero da utilizzare su blocchi giornalieri nel periodo di minore attività, coincidenti normalmente con il primo quadrimestre di ogni anno (gennaio - aprile). Nel caso di richiesta di periodi di durata superiore al mese (c.d. "sabbatici"), da programmare con un anticipo di almeno un anno o eventualmente in relazione al periodo e durata richiesta, al lavoratore sarà data la possibilità di fruire dei permessi della Banca delle Ore nell'arco di tre anni. Le parti si danno reciprocamente atto che la mancata fruizione del conto corrente della Banca delle Ore non darà comunque luogo alla corresponsione di alcun trattamento economico sostitutivo a titolo indennitario o risarcitorio. A decorrere dal 1999 nella Banca Ore entreranno su scelta del lavoratore anche i permessi sostitutivi del trattamento retributivo delle festività cadenti in domenica.

Atteso il carattere fortemente innovativo dell'istituto Banca delle Ore, lo stesso avrà carattere sperimentale per il primo biennio alla cui scadenza sarà verificata la sua efficacia in funzione di conferma e/o adattamento, anche in relazione ad eventuali innovazioni in materia di orario a livello legale o contrattuale. (...)

Trattamento ferie /pir - domeniche/festività

A decorrere dall'anno 1999, le ferie e i Pir ex art. 68 seconda parte CCNL 1994, non goduti nell'anno di competenza dovranno inderogabilmente essere goduti entro il 30/4 dell'anno successivo.

Le ferie e i PIR residui alla data del 31.12.1998, relativi al 1998 o ad anni precedenti, saranno da programmare a livello locale all'interno di un piano che preveda lo smaltimento medio di una settimana pro capite per l'anno 1999 e l'anno 2000.

Il trattamento delle festività coincidenti con le domeniche per gli anni di vigenza del presente CIA potrà essere sostituito, su scelta del lavoratore, da altrettante ore di permesso retribuito nella misura di 1/26 dell'orario contrattuale mensile.

In caso di criticità di punto vendita, le parti a livello locale, potranno definire permessi retribuiti per la generalità dei lavoratori in sostituzione del pagamento.

(Lettera Azienda 25.01.1999)

Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999.

Facciamo seguito alle intese intercorse in sede di firma del CIA 1999 il 22 u.s., per confermarVi quanto segue: (...)

4) Verrà consentito a chi desidera fruire della Banca delle Ore di optare per il pagamento della maggiorazione delle ore straordinarie/supplementari oppure di versare sul c/c l'equivalente in ore della maggiorazione stessa.

(...)

6) Abbiamo già inviato via fax lettera sulle festività cadenti in domenica del 1998.

(...)

9) Vi confermiamo che alla 12° riga di pag. 8 (Organizzazione del lavoro e articolazione orario) cadono le parole "un minimo di" e vengono aggiunte le parole "ferme restando le condizioni più avanzate realizzate a livello di magazzino".

(...)

Spett. OO. SS. Filcams – Fisascat - Uiltucs

Festività coincidenti con la domenica nell'anno 1998

Facciamo seguito alle intese intercorse nella sessione conclusiva del negoziato del 16 gennaio e ribadite in sede di firma il 22 u.s., per confermarVi l'impegno aziendale a riconoscere il pagamento della festività coincidenti con la domenica relative all'anno 1998 a quei lavoratori che, non avendo ancora fruito dei corrispondenti permessi, ne facciano richiesta per iscritto, entro il 28.02.1999, ai rispettivi uffici del personale.

Cordiali saluti.

(CIA 2004)

V Organizzazione del lavoro

Sulla base di quanto evidenziato in Premessa, le parti concordano sulla centralità del cliente che richiede il coinvolgimento dei lavoratori nella predisposizione e nella realizzazione del servizio e sulla imprescindibile necessità che tutti i collaboratori assicurino il loro impegno per il conseguimento della soddisfazione e della fidelizzazione dello stesso.

MAGAZZINI CLASSICI (escluso BS)

A) Prestazione su sei giorni settimanali

Nel riconoscere la sempre crescente importanza ai fini commerciali della presenza dei collaboratori nella giornata di sabato, in sintonia con i flussi della clientela, le parti convengono che, a decorrere dal 01.01.2005, la prestazione lavorativa del personale a tempo pieno (e PT equiparati disponibili), impegnato direttamente in vendita nei magazzini "Classici" (esclusi quindi Segretaria, Ufficio

personale, Cassa Centrale, Promozione Clienti), assunto con contratto a tempo indeterminato originariamente previsto su 5 giorni settimanali, sarà articolata normalmente su sei giorni settimanali dal lunedì al sabato per tutte le settimane dell'anno, fermo restando il diritto di fruire di tutte le ferie/Pir di competenza.

A fronte di tale nuova modalità della prestazione e dell'orario settimanale, per i suddetti lavoratori assunti ante 1.10.1993, sarà erogato dal 01.01.2005 un incremento nella voce retributiva "Utilizzo impianti CIA" ex CIA 1993 paragrafo 4 punto 5 nella misura di € 20,00 (venti/00) mensili lordi per 14 mensilità. A decorrere dal 01.01.2007 l'importo di cui sopra sarà ulteriormente incrementato di € 5 (cinque/00) mensili; l'importo complessivo sarà proporzionalmente ridotto per i PT equiparati disponibili in relazione all'orario contrattuale praticato.

B) Riduzione dell'orario settimanale di lavoro

Gli Accordi aziendali vigenti al 31.12.2004 che prevedevano una pausa mensa retribuita all'interno dell'orario saranno sostituiti, a decorrere dal 1.01.2005 da quanto segue.

Per i lavoratori impegnati in vendita (esclusi quindi Segretaria, Ufficio personale, Cassa Centrale, Promozione Clienti), sarà riconosciuta una riduzione ulteriore dell'orario settimanale di lavoro nella misura di due ore rispetto all'orario settimanale di cui all'art.33 del CCNL Seconda Parte, per il lavoratore con contratto a tempo pieno, e di un'ora per i lavoratori a tempo parziale anche per i futuri assunti.

Per i lavoratori a tempo parziale, in sostituzione della riduzione d'orario verrà erogato il pagamento di un'ora di retribuzione ordinaria per ciascuna settimana.

Il pagamento delle maggiorazioni straordinarie e supplementari previste dal vigente CCNL decorre dal superamento dell'orario settimanale ridotto come sopra indicato.

Per i lavoratori non soggetti a limitazione d'orario ex Dlgs 66/2003 viene adeguato il trattamento di miglior favore aziendale vigente. (*omissis... vedi in DIRITTI E TUTELE – MENSA*)

MAGAZZINI JUNIOR + Brescia

L'orario settimanale di lavoro nei magazzini Junior e a BS viene fissato in 37 ore e 45 minuti, con le medesime considerazioni svolte per le prestazioni nelle domeniche/festività per i magazzini Classici. Il pagamento delle maggiorazioni previste dal vigente CCNL per straordinari e supplementari decorre dal superamento dell'orario ridotto nella misura indicata.

ORARIO DI LAVORO

In relazione al Dlgs 66/2003 le parti si danno atto che la fruizione della pausa "caffé", per il tempo strettamente necessario, vincolata ad una prestazione ordinaria giornaliera continuativa superiore alle quattro ore, e la retribuzione della stessa secondo la prassi aziendale in atto, sono conformi all'art. 8 del Dlgs che precede.

In relazione all'introduzione del sistema SAP, le parti si incontreranno in sede tecnica per un confronto sull'applicazione.

ODL A LIVELLO DECENTRATO

Le tematiche dell'organizzazione del lavoro saranno affrontate nella loro fase operativa a livello territoriale e di unità produttiva, nell'ambito delle linee guida condivise a livello nazionale: saranno pertanto oggetto di confronto decentrato gli orari di apertura e di funzionamento del magazzino, le turnazioni, i piani ferie e le modalità di fruizione dei Pir. In linea di massima il calendario delle aperture e delle turnazioni sarà definito entro il 31/12 dell'anno precedente; l'articolazione delle ferie spettanti nell'anno sarà programmata ed approvata entro il 30 aprile dell'anno di riferimento.

Nel nuovo contesto organizzativo unificato per i magazzini Classici e Junior con prestazione su sei giorni settimanali, ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato ed operante in vendita potrà fruire di sei sabati liberi all'anno, da pianificarsi annualmente con esclusione dei mesi di novembre e dicembre, e con redistribuzione del relativo orario settimanale su cinque giorni.

Per i lavoratori assunti ante 01.10.1993 compreso BS, sarà garantita la possibilità di fruire di ulteriori tre sabati liberi, coll'utilizzo di ferie, Pir, riposi compensativi per prestazioni

domenicali/festive, permessi sostitutivi del trattamento delle festività coincidenti col riposo settimanale di legge.

(Verbale di Incontro 3.12.2004)

(...) hanno discusso in data odierna i seguenti argomenti:

1) Riduzione orario di lavoro Junior e BS

La riduzione dell'orario di lavoro settimanale di un quarto d'ora stabilita dal CIA 2004 al capitolo V "Organizzazione del Lavoro" per i magazzini Junior e per il punto vendita di Brescia a decorrere dal 01.01.2005, sarà di norma goduta alternando una settimana a 37 h e 30' ed una settimana a 38 ore. Le parti si danno atto che dal meccanismo così definito non devono scaturire né vantaggi né svantaggi sia per il lavoratore sia per l'Azienda e che l'alternanza ha esclusivamente lo scopo di facilitare la gestione degli orari con il sistema SAP, evitando possibili errori ed inutile contenzioso.

2) Riduzione orario di lavoro Classici

La riduzione dell'orario di lavoro settimanale di due ore stabilita dal CIA 2004 al capitolo V "Organizzazione del Lavoro" per i lavoratori FT della vendita nei magazzini classici, darà di norma luogo ad una articolazione dell'orario settimanale di 36 ore su sei ore per sei giorni.

La programmazione degli orari sarà effettuata per reparto/area su turni mattutini e pomeridiani, evitando se possibile i turni centrali, e definendo l'organico minimo idoneo a realizzare un miglior servizio per il cliente, rispetto alla situazione preesistente.

Ciò consentirà di strutturare orari pienamente comprensibili ai collaboratori e facilmente verificabili dai capi. Eventuali eccezioni, di norma nei reparti strategici e legate a particolari esigenze del servizio, potranno essere oggetto di confronto a livello locale.

3) Abbuono mensile ritardi

In relazione alla nuova strutturazione dell'orario di lavoro che prevede di norma l'accesso alla tavola calda fuori dallo stesso e pertanto l'effettuazione di sole due timbrature giornaliere in entrata e a termine lavoro (restano confermate le quattro timbrature per chi dovesse spezzare l'orario di lavoro per l'intervallo di mensa), l'abbuono mensile dei ritardi già stabilito per i magazzini Classici e dal 1.01.2004 per i magazzini Junior viene ridefinito in 15 minuti ferme restando le modalità di fruizione (max 5 ritardi/mese, del sesto si trattiene il totale). A decorrere dal 01.01.2006 l'abbuono in questione verrà esteso ai magazzini ECO.

4) Prestazioni oltre delle cassiere

Il pagamento delle prestazioni oltre orario causate da code di servizio al cliente, eccezionalmente riconosciuto alle sole addette alle casse dei magazzini Classici attraverso il cumulo mensile dei minuti prestati oltre il termine dell'orario di lavoro giornaliero, sarà esteso ai magazzini Junior secondo quanto previsto al comma primo del capitolo IV Tutele e diritti del CIA 2004; l'estensione ai magazzini ECO decorrerà dal 1.07.2006.

(...)

6) Godimento ferie e Pir

Per quanto riguarda il godimento di ferie e Pir l'Azienda ribadisce la necessità di una programmazione annuale che preveda la fruizione dell'intera spettanza annuale entro il 31/12; in casi eccezionali di situazioni obiettive (maternità, lunghe malattie) o di comprovate e documentate esigenze aziendali, ferie e Pir dovranno inderogabilmente essere godute entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Resta confermata, a fronte dell'esaurimento della spettanza dell'anno precedente, la facilitazione dell'anticipazione di quote non ancora maturate di ferie e Pir per l'anno in corso, a fronte di particolari esigenze del lavoratore.

La modalità di computo in ore delle ferie deve comunque il rispetto del dettato contrattuale in termini di diritto ai "giorni" ed in ogni caso non deve portare vantaggi né svantaggi sia al lavoratore sia all'Azienda.

7) Sabati liberi

La programmazione annuale oppure anche semestrale dei sei sabati liberi con redistribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni garantisce la fruibilità del diritto; in mancanza, ferma restando la necessità di un preavviso di almeno due settimane, il sabato con redistribuzione potrà essere concesso solo compatibilmente con le condizioni di organico idoneo ad assicurare nel reparto un miglior servizio al cliente. La stessa condizione si applica a maggior ragione ai tre sabati fruibili in settimane a sei giorni, con utilizzo di ferie, Pir, recuperi lavoro domenicale, festività coincidenti con la domenica. Resta inteso che eventuali sabati non fruiti per qualsivoglia ragione o non concessi per carenza delle condizioni di servizio, non potranno essere goduti nei mesi di novembre e dicembre, né tanto meno nell'anno seguente.

(...)

9) Pausa caffè

L'Azienda ha manifestato la sua intenzione di non concedere l'utilizzo della pausa caffè ai PT con orario non superiore alle 4 ore giornaliere, dal momento che la Nota a verbale a pag. 15 del CIA 19.06.1981, nel definire che la consumazione di bevande e panini presso i distributori automatici fosse limitata al tempo strettamente necessario alla consumazione stessa, la prevedeva esclusivamente per i lavoratori con contratto a tempo pieno: eventuali situazioni difformi devono perciò rientrare nell'ambito della norma. Sul punto si è registrato il dissenso delle OO. SS. che rivendicano il mantenimento del beneficio in alcuni magazzini Junior (PI- UD – CT) e a Brescia.

(...)

(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006)

Gestione ritardi

- Il ritardo verrà considerato con un meccanismo analogo a quello dello straordinario delle cassiere: a fine mese si effettua il conteggio dei minuti utilizzando la mezz'ora come unità di riferimento.
- Per i ritardi si considera allo stesso modo la mezz'ora come unità di riferimento.
- Tutti i ritardi verranno conteggiati a fine mese e trattenuti per scaglioni di trenta minuti. Resta inteso che il numero massimo di eventi-ritardi consentiti in un mese non può essere superiore a 3.

Cancellazione recuperi se non smaltiti

Continua a valere il principio secondo cui tutti i recuperi devono essere pianificati ed effettuati nel rispetto delle leggi e dei contratti al momento in cui si prevede la prestazione domenicale.

LAVORO NOTTURNO

(CIA 2004)

Tutele e diritti

(...)

In tutte le tipologie di punti vendita sarà riconosciuto ai lavoratori operanti strutturalmente in orario notturno un diritto di priorità nel passaggio al lavoro diurno, in caso di nuove assunzioni per mansioni fungibili, dopo almeno quattro anni di svolgimento della prestazione notturna, previa valutazione delle competenze professionali. (...)

Tali materie saranno oggetto di informazione e confronto nell'ambito degli incontri periodici previsti a livello territoriale.

UILTuCS Emilia Romagna

LAVORO FESTIVO

(CIA 1993)

V Trattamento festività

Le parti convengono di contrattualizzare a decorrere dal 1994 in via esclusiva ed uniforme il trattamento economico delle prestazioni effettuate in funzione del servizio di vendita svolto nei giorni festivi e/o di riposo settimanale (domenica).

Per tali giornate il trattamento sarà il seguente: pagamento 130% delle ore effettivamente lavorate più recupero delle ore lavorate sotto forma di compensativi, nel rispetto delle disposizioni della legge 370/34 fino ad un massimo di 8 (otto) ore per giorno. Per eventuali prestazioni eccedenti le otto ore, le ore lavorate oltre la ottava saranno retribuite al 130% senza ulteriori recuperi sotto forma di compensativi.

Per il part-time il recupero sotto forma di compensativa delle ore lavorate nelle singole domeniche o festività avverrà fino a concorrenza del normale orario di lavoro effettuato nella settimana di riferimento (ore di lavoro settimanali contrattuali diviso giorni lavorativi).

- per il 1993 restano confermati i trattamenti in atto.
- in ogni caso il nuovo trattamento economico sarà applicato se più favorevole al lavoratore, in caso contrario varrà la misura precedentemente definita.

(Verbale di Incontro 30.01.1996)

Tra la Direzione della Metro Italia rappresentata dai Sigg. Dr. G. Truglia e Dr. F. Berruti e la Filcams-Cgil rappresentata dal Sig. G. Pannozzo, la Fisascat-Cisl rappresentata dalla Sig.ra L. Cirillo, la Uiltucs-Uil rappresentata dal Sig. M. Malerba è stato definito quanto segue:

1) TRATTAMENTO SANTO PATRONO

Premesso

1. che nella primavera-estate 1993, durante la trattativa per il rinnovo del CIA 1993 siglato il 29 luglio ed ufficialmente sottoscritto il 12.10.1993, le parti avevano affrontato la materia del trattamento delle festività lavorate;
2. che già con precedenti accordi aziendali veniva riconosciuto in tutti i magazzini un trattamento migliorativo rispetto a quanto previsto dal CCNL (retribuzione delle ore lavorate al 100% più la maggiorazione per lavoro festivo del 30% = totale 130%) solo per le domeniche lavorate con apertura alla vendita nel periodo natalizio (di norma le quattro domeniche precedenti il S. Natale) e per la festività del 8 dicembre (Immacolata Concezione) sempre lavorata;
3. che il trattamento migliorativo sopra detto consisteva in un rimborso spese di L. 100.000 lorde (60.000 a VR – 70.000 a BO – 80.000 a BZ) per ognuna delle festività sopra indicate lavorata, senza incidenza su Tfr;
4. che il Protocollo Governo-Parti sociali del 23.07.1993 definendo nuovi assetti delle relazioni industriali aveva anche limitato a due soli i livelli di contrattazione salariale e che in virtù di tale Protocollo le OO. SS. dei lavoratori della Metro sulla base del mandato ricevuto dai lavoratori hanno deciso di svolgere la contrattazione del salario a livello di Gruppo;
5. che in occasione della contrattazione relativa all'Accordo di Gruppo 12.10.1993 si convenne di superare le differenze in essere prodotte dalla precedente contrattazione salariale del trattamento aggiuntivo delle festività sopraddette;
6. che in considerazione di quanto sopra affermato si concordò di sostituire il trattamento del rimborso spese previsto per le festività indicate, con quello più favorevole per il lavoratore della retribuzione del 100% delle ore lavorate, a valere per tutti i magazzini del Gruppo, ponendo così fine alla contrattazione a livello di unità produttiva su tale argomento;
7. che, per assicurare l'equilibrio della gestione e le opportunità di sviluppo della rete con i conseguenti significativi incrementi occupazionali, si concordò anche sulla necessità di incrementare le vendite (fronteggiando una concorrenza diretta ed indiretta sempre più

agguerrita e già operante in molte piazze con numerose aperture domenicali) attraverso ulteriori aperture alla vendita nella giornata di domenica (aggiuntive rispetto alla situazione in atto alla data della sigla dell'Accordo);

8. che si concordò di incentivare le ulteriori aperture domenicali di cui sopra con l'estensione alle stesse del trattamento migliorativo di cui al punto 6;
9. che il S. Patrono, riconosciuto dal CCNL come festività, era sempre stato considerato giornata di normale apertura e lavorato nella maggior parte dei magazzini (esclusi i soli magazzini di Roma) e comunque sempre con il solo trattamento previsto dal CCNL (cioè il 130% senza rimborso spese);
10. che nel corso della trattativa venne esplicitamente escluso, anche se non precisato nel testo definitivo dell'Accordo (capitolo V Trattamento festività), che al S. Patrono potesse estendersi il nuovo trattamento del CIA 1993: ciò in quanto la giornata era già da anni acquisita all'apertura e non era mai stata ricompresa nelle festività che godevano del rimborso spese di cui al punto 3;
11. che già nell'incontro del Coordinamento Sindacale del 18.04.1994 a fronte di un quesito posto da alcuni fu precisato dalle parti che la normativa di cui capitolo V del CIA 1993 non si applicava al S. Patrono, che pertanto continuava ad essere trattato secondo CCNL e di tale precisazione fu data immediata comunicazione ai lavoratori

tutto ciò premesso si ribadisce quanto segue:

Il trattamento retributivo per la giornata del S. Patrono rimane quello previsto dal CCNL e cioè il 130% delle ore lavorate.

Il trattamento di cui al capitolo V "Trattamento festività" del CIA 12.10.1993 non si applica alla giornata del S. Patrono.

(CIA 1999)

Mercato del lavoro - Nuovi assunti negli attuali magazzini e nelle nuove aperture

(...)

Domeniche/festività lavorate

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo 30.01.1996, il trattamento di cui al punto V CIA 1993 sarà corrisposto con le stesse gradualità previste per l'erogazione del premio aziendale.

(CIA 2004)

V Organizzazione del lavoro

(omissis... vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

Programmazione prestazioni domenicali/festive

In merito alla necessità aziendale di effettuare l'apertura dei punti vendita nelle giornate domenicali/festive, per favorire gli acquisti dei Clienti HORECA e per andare incontro alle esigenze dei CBU's, si ribadisce la volontarietà della prestazione del lavoratore; al fine di garantire la adeguata copertura degli impegni di lavoro in queste giornate, a livello di magazzino verranno acquisite entro il 31/12 dell'anno precedente le disponibilità individuali, in modo tale da realizzare, attraverso il confronto decentrato, la programmazione delle presenze, nel rispetto del giorno di riposo settimanale. (...)

VI Mercato del lavoro

Nuovi assunti negli attuali magazzini

Il premio aziendale è confermato nei magazzini Classici e Junior esistenti, e la misura rimane definita a regime in 95,54 € mensili lordi al 4° livello, da riparametrare. Analogamente il trattamento per le domeniche/festività lavorate rimane quello fissato al punto V del CIA 1993 integrato dall'Accordo 30.01.1996.

Nuovi assunti negli attuali magazzini classici: il premio aziendale e il trattamento domeniche/festività lavorate, continueranno ad essere erogati in tre tranches al 25°, 37° e 49° mese dall'assunzione.

Nuovi assunti negli attuali magazzini Junior: il premio aziendale ed il trattamento delle domeniche/festività lavorate saranno corrisposti con le gradualità già concordate a livello locale. Per quanto riguarda i punti vendita di Lecce e Pozzuoli, le parti si incontreranno entro un mese dalla firma del presente Accordo per definire le gradualità di applicazione degli istituti citati, secondo i criteri previsti dal paragrafo seguente Nuove aperture.

Nuove aperture

La gradualità dell'applicazione degli istituti premio aziendale e trattamento prestazione domeniche/festività nelle future aperture Classici e Junior è correlata alla situazione del mercato del lavoro ed alle condizioni praticate dalle grandi aziende concorrenti della GD, operanti nel bacino d'utenza. Almeno tre mesi prima saranno avviate a livello territoriale con le strutture facenti capo alle OO. SS. firmatarie del CIA, trattative in merito a quanto sopra e alla composizione dell'organico in fase di avvio, da concludersi un mese prima della apertura; in caso di mancato accordo ci sarà un intervento congiunto da parte delle Segreterie Nazionali firmatarie e della Direzione Aziendale.

(Verbale di Incontro 3.12.2004)

(omissis) hanno discusso in data odierna i seguenti argomenti: (...)

5) Trattamento del lavoro domenicale

Per ciò che riguarda il trattamento del lavoro in domenica, la prestazione domenicale richiesta sarà quella corrispondente all'orario della giornata di recupero; nel caso eccezionale di superamento dell'orario standard di 6 ore, il trattamento sarà quello previsto dal CIA 1993 (130% + recupero). Il recupero deve di norma essere effettuato nella settimana precedente o seguente e solo eccezionalmente effettuato entro il mese successivo. (...)

8) Nuove aperture

Fermo restando quanto previsto al capitolo VI "Mercato del lavoro" per la definizione dei trattamenti nei magazzini Junior, le parti hanno convenuto che decorso il termine inizialmente stabilito per l'applicazione a regime degli istituti del premio aziendale e del trattamento domeniche/festività lavorate, ai nuovi assunti dopo tale data si applicheranno le gradualità previste per gli assunti nei Classici (tre tranches a decorrere dal 25°, 37°, 49° mese dall'assunzione).

(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006)

Trattamento domeniche - Festività

- a) I lavoratori della vendita (FT e PT), degli uffici e della promozione, che lavorano su cinque giorni ad esclusione della domenica, nel caso di lavoro domenicale-festivo saranno retribuiti con il 130% più recupero.
- b) I lavoratori che lavorano su sei giorni alla settimana dal lunedì al sabato, se lavorano la domenica-festività maturano il 130% più recupero.

- c) Data la rilevanza economica delle aperture domenicali ai fini dell'andamento complessivo dell'azienda, tenuto conto degli impatti organizzativi di questa problematica e delle evidenti implicazioni contrattuali, le Parti convengono di attivare a partire dal mese di Ottobre 2006 un confronto teso alla definizione di soluzioni condivise coerenti con l'impianto normativo e contrattuale.

UILTuCS Emilia Romagna

DIRITTI e TUTELE

MALATTIA – INFORTUNIO – MATERNITA'

(Accordo 4.02.1974)

(...)

Malattia

In caso di malattia superiore a 15 gg. l'Azienda liquiderà sotto forma di anticipo cassa al lavoratore ammalato, un'aliquota corrispondente al 90% del trattamento complessivo di malattia di pertinenza del lavoratore tra Inam e datore, salvo copertura amministrativa del credito. (...)

(Accordo 7.02.1975)

Malattia

In relazione al punto 4) dell'accordo aziendale del 4.02.1974, verranno date disposizioni agli Uffici Personale dei magazzini interessati affinché alla scadenza dei 15 gg. di malattia si proceda d'ufficio alla corresponsione dell'anticipo previsto dal punto 4) sopra richiamato.

(CIA 1978)

Ambiente e salute

(omissis... vedi in AMBIENTE E SALUTE)

In caso di assenza per malattia, per i giorni di ricovero ospedaliero cadenti tra il quarto e il ventesimo giorno, l'azienda integrerà il trattamento Inam. di cui all'art. 56 del CCNL 25.09.1976 fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera.

In caso di assenza per infortunio, l'Azienda si impegna, per i primi trenta giorni successivi al giorno dell'infortunio, ad integrare il trattamento economico di cui all'art. 57 del CCNL 25.09.1976 sino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera.

(CIA 1981)

Art. 5 Malattia e infortunio

In caso di superamento del periodo di comporto previsto dagli artt. 57 e 60 del CCNL 17.12.1979 l'Azienda, prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, valuterà congiuntamente alle strutture sindacali ai vari livelli i casi che, obiettivamente e con adeguata certificazione sanitaria, presentino le condizioni per il prolungamento del predetto periodo, ai soli effetti del mantenimento del posto di lavoro.

In caso di assenza per malattia, per i giorni cadenti tra l'ottavo e il ventesimo, e, in caso di ricovero ospedaliero, per tutti i giorni di degenza compresi nei primi 180 giorni, l'Azienda integrerà il trattamento Inps di cui all'art. 58 del CCNL 17.12.1979 fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera.

(CIA 1985)

5. Malattia

A modifica ed integrazione di quanto stabilito al 2° comma del titolo 5. del CIA 19.06.1981 in caso di malattia l'Azienda integrerà al 100% il trattamento Inps anche per i giorni quarto, quinto, sesto e settimo.

(CIA 1993)

VII Assistenza

(omissis...vedi in ASSISTENZA INTEGRATIVA)

Trattamento malattia

Ferme restando tutte le normative di legge e relative a disposizioni amministrative e di contratto in materia di assenze per malattia, a parziale modifica dell'art. 88 primo comma lettera A) e B) del CCNL 14.12.1990 ed in sostituzione del trattamento economico misto (indennità a carico Inps ed integrazione a carico dell'Azienda), e per tutta la durata del presente CIA, i lavoratori avranno diritto durante il periodo di malattia previsto dall'art. 87 dello stesso CCNL, a percepire direttamente dall'Azienda l'intera retribuzione netta di fatto corrente alle normali scadenze mensili. Pertanto a decorrere dalla data di entrata in vigore della citata normativa non sarà più corrisposta l'indennità economica di malattia e non sarà più versato all'Inps il corrispondente contributo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 2 legge 138/43. Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento economico aziendale di malattia è complessivamente di miglior favore. Il trattamento di cui al presente titolo è subordinato all'accoglimento da parte dell'Inps o in sede giudiziale dell'esonero dal relativo onere contributivo attualmente fissato nel 2,44%.

(CIA 1999)

Trattamenti normativi dei magazzini Junior

(...)

L'integrazione della indennità di maternità facoltativa fino al 40% e dell' infortunio fino al 100% della retribuzione netta si applica a decorrere dal primo anno dall'assunzione.

(Lettera Azienda 25.01.1999)

Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999

Facciamo seguito alle intese intercorse in sede di firma del CIA 1999 il 22 u.s., per confermarVi quanto segue: *(...)*

11) A pag. 19 (Collazione) il trattamento normativo dei magazzini Junior si intende esteso al magazzino di Brescia.

Cordiali saluti.

(CIA 2004)

IV Tutele e diritti

Gli istituti normativi di miglior favore oggi esistenti nei magazzini Classici (ind. cella/tessera sanitaria /CRAL/malattia/ricovero ospedaliero/infortunio/astensione facoltativa post partum/trasferte) saranno integralmente applicati nei magazzini Junior esistenti, entro il 01.01.2005; per il magazzino di Pozzuoli la decorrenza sarà dal 01.01.2006, mentre per tutti gli altri magazzini decorrerà dopo il secondo anno pieno di esercizio. *(omissis...vedi in DIRITTI E TUTELE – CRAL)*

Per quanto si riferisce ai magazzini ECO – Smaller Cash and Carry SpA, a decorrere dal 01.01.2006 sarà applicata una parte degli istituti normativi di miglior favore (infortunio/ind. cella/tessera sanitaria/Cral) e dal 01.07.2006 un'altra parte (malattia/ricovero ospedaliero/astensione facoltativa post partum/trasferte).

ASPETTATIVA

(CIA 1988)

XII Normative specifiche

- a) Si concorda che il trattamento corrisposto dall'INPS in caso di astensione facoltativa post partum verrà integrato fino al 40% della retribuzione lorda relativa a tale periodo. (...)

(CIA 1993)

XI Aspettativa

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a concedere aspettative non retribuite e non valide su alcun istituto contrattuale per gravi motivazioni di carattere familiare/assistenziale nell'ambito di un 2% massimo dell'organico dell'unità (Magazzino o Centrale). L'aspettativa non può essere inferiore al mese, né superiore a 6 mesi.

(CIA 2004)

IV Tutele e diritti

(...)

La durata dell'aspettativa non retribuita prevista dall'art. 4 legge 53/2000 viene estesa ad un anno: in casi di particolare urgenza essa sarà concessa entro le 72 ore dalla richiesta.

Tali materie saranno oggetto di informazione e confronto nell'ambito degli incontri periodici previsti a livello territoriale.

VISITE SPECIALISTICHE

(CIA 1981)

Art. 4 Ambiente e salute

(omissis... vedi in AMBIENTE E SALUTE)

L'azienda riconoscerà al personale permessi retribuiti per visite specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, limitatamente al tempo strettamente necessario, ove non sia obiettivamente possibile effettuarle fuori del proprio orario di lavoro.

Il riconoscimento è subordinato alla presentazione di idonea documentazione. (...)

LIBRETTO SANITARIO

(CIA 1988)

XII Normative specifiche

(...)

- e) L'Azienda sosterrà le spese vive per il rinnovo della tessera sanitaria. (...)

(CIA 1999)

Trattamenti normativi dei magazzini Junior

- 1) Il trattamento relativo al pagamento del libretto sanitario entra in vigore all'atto dell'assunzione. (...)

(Lettera Azienda 25.01.1999)

Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999

Facciamo seguito alle intese intercorse in sede di firma del CIA 1999 il 22 u.s., per confermarVi quanto segue: (...)

11) A pag. 19 (Collazione) il trattamento normativo dei magazzini Junior si intende esteso al magazzino di Brescia.

Cordiali saluti.

(CIA 2004)

IV Tutele e diritti

Gli istituti normativi di miglior favore oggi esistenti nei magazzini Classici (ind. cella/tessera sanitaria /CRAL/malattia/ricovero ospedaliero/infortunio/astensione facoltativa post partum/trasferte) saranno integralmente applicati nei magazzini Junior esistenti, entro il 01.01.2005; per il magazzino di Pozzuoli la decorrenza sarà dal 01.01.2006, mentre per tutti gli altri magazzini decorrerà dopo il secondo anno pieno di esercizio. (*omissis...vedi in DIRITTI E TUTELE – CRAL*)

Per quanto si riferisce ai magazzini ECO – Smaller Cash and Carry SpA, a decorrere dal 01.01.2006 sarà applicata una parte degli istituti normativi di miglior favore (infortunio/ind. cella/tessera sanitaria/Cral) e dal 01.07.2006 un'altra parte (malattia/ricovero ospedaliero/astensione facoltativa post partum/trasferte).

CRAL

(CIA 1988)

XII Normative specifiche

(...)

L'Azienda si dichiara favorevole alla costituzione di Cral secondo finalità da concordare.

(CIA 1993)

XIV Cral

L'Azienda contribuirà allo svolgimento delle attività ricreative con un importo annuo di tre milioni per ciascun Cral costituito. La Direzione di magazzino fornirà su richiesta supporto tecnico/logistico. Le parti si incontreranno entro il primo semestre del 1994 per definire le modalità di realizzazione delle varie iniziative sociali compresi i relativi finanziamenti. (Allegato Statuto Cral Metro)

(Lettera Azienda 25.01.1999)

Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999

Facciamo seguito alle intese intercorse in sede di firma del CIA 1999 il 22 u.s., per confermarVi quanto segue: (...)

3) Viene confermato il contributo aziendale al CRAL, previsto dal CIA 1993. (...)

(CIA 2004)

IV Tutele e diritti

(...)

I Cral dovranno essere regolarmente costituiti con statuto e programmi operativi e godranno di un contributo annuo aziendale di 1800 € (importo unificato valido per tutti i punti vendita.). (...)

SCONTI AI DIPENDENTI

(Lettera Azienda 30.07.1993)

Alle Segreterie Nazionali Filcams Cgil - Fisascat Cisl - Uiltucs Uil

A puro titolo di liberalità la Direzione concederà al personale Metro nel solo settore Non Food sconti del 7% sugli acquisti effettuati fino ad un massimo di 5 milioni nell'anno.

Il corrispettivo degli acquisti così effettuati dovrà essere versato secondo le normali procedure all'atto dell'acquisto stesso.

La Direzione sempre a titolo di liberalità concederà al lavoratore che acquisti nel settore Non Food con una unica fattura per un importo superiore alla L. 800.000 una dilazione del pagamento fino a 60 gg. dalla fine mese data fattura.

MENSA

(Accordo 4.02.1974)

(...)

3) Orario di lavoro

L'orario di lavoro si realizza in 40 ore settimanali per 5 giorni, salvo circostanze modificative non dipendenti dalla volontà dell'Azienda. Quest'ultima ha previsto la sistemazione di alcune macchine automatiche di distribuzione di bevande al piano di vendita, con l'intesa che, di tale servizio, i lavoratori potranno beneficiare senza intralcio per la normale attività aziendale.

(...)

5) Mensa

L'attuale prezzo della mensa rimane invariato per tutto il periodo di validità del presente Accordo.

(Accordo 7.02.1975)

Mensa

Ferme restando le precisazioni contenute nella comunicazione nr. 5 del 13.08.1974 e gli accordi raggiunti con le OO. SS. in conseguenza di detta comunicazione, l'Azienda è disponibile ad esaminare l'aggiunta di alcuni generi, compatibili con una mensa aziendale, che verranno ceduti al prezzo di vendita Metro.

(CIA 1978)

Tavola calda

Dato atto che i costi relativi alla tavola calda sono in costante aumento, le parti convengono che il prezzo applicabile al dipendente per un pasto giornaliero composto da un 1° piatto, 2° piatto con contorno e pane sia fissato in L. 450.

I dipendenti potranno inoltre acquistare giornalmente:

- una porzione di frutta al prezzo di L. 50;
- una bevanda (1/4 vino comune o 1/2 minerale) al prezzo di L. 100.

Detti prezzi saranno applicabili a partire dal 1.05.1978.

I prezzi delle restanti eventuali consumazioni saranno quelli praticati alla clientela.

Verrà effettuato il controllo orario dell'intervallo del pasto a mezzo timbratura del cartellino.

I problemi relativi alla tavola calda saranno esaminati e discussi nell'ambito dei confronti periodici tra le OO. SS. e l'Azienda sulla attuazione delle altre parti del presente Accordo.

(Verbale di incontro 15.05.1978: chiarimenti al CIA 1978)

Nell'incontro intervenuto il 15.05.1978 si è convenuto quanto segue:

1. Tavola calda

E' ammessa la sostituzione del primo piatto con una porzione di formaggio e del secondo piatto con una doppia porzione di formaggio.

Bevande: i dipendenti potranno acquistare bevande diverse da quelle indicate nell'apposita partita del presente contratto tra i tipi disponibili alla tavola calda e cioè: vino di marca, birra nazionale, Coca Cola, gazzosa al prezzo di vendita in ciascun magazzino Metro in vigore a quella data comprensivo dell'IVA. Il prezzo è praticato con arrotondamento aritmetico alle 50 lire inferiori o superiori e cioè: fino a L. 24,99 alle 50 lire inferiori; da L. 25 in su alle 50 lire superiori. (*omissis...vedi in CLASSIFICAZIONE*)

3. Pausa per la consumazione del pasto

L'Azienda rileva negativamente che in alcuni magazzini l'introduzione della timbratura del cartellino marca-tempo, in occasione della pausa per la consumazione del pasto, non è stata rispettata dalla totalità dei dipendenti. Le OO. SS. ne prendono atto.

Le parti confermano la decorrenza dal 1.05.1978 del presente Contratto in ogni sua norma.

Resta inteso che l'Azienda attuerà le eventuali forme organizzative atte a facilitare la rapida distribuzione del pasto.

(CIA 1981)

Art. 3 Organizzazione del lavoro

c) Nastri orari, turni di lavoro, utilizzo degli impianti

(*omissis...vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO*)

Tutto il personale operante nell'area di vendita, e cioè ad esclusione del personale degli uffici e dei CED, consumerà il pasto nell'ambito delle 40 ore settimanali nei limiti di 30 minuti e proporzionalmente per quello con contratto a tempo parziale.

Nel caso dei part time la consumazione del pasto avrà luogo, di massima, all'inizio o al termine dell'orario di lavoro individuale.

Il controllo orario dell'intervallo per la consumazione del pasto è effettuato a mezzo della timbratura del cartellino marcatempo.

In particolare, riscontrandosi il maggior numero di consegne di colli al reparto ricevimento merci e la maggior affluenza alla tavola calda in ore specifiche della giornata, le parti riconoscono l'esigenza dell'azienda di ricorrere ad orari di lavoro differenziati, in particolare con il personale occupato nei predetti reparti. (...)

Art. 7 Tavola calda

Le parti si danno atto che anche il contributo a carico del lavoratore segue criteri di adeguamento ai costi e convengono che la quota applicabile al dipendente per un pasto giornaliero composto da un primo piatto, secondo piatto con contorno e pane, sarà pari:

- a L. 600 a far tempo dal 1.06.1981

- a L. 700 a far tempo dal 1.01.1983

Con decorrenza 1.06.1981 i dipendenti potranno inoltre acquistare giornalmente:

- una porzione di frutta al prezzo di L. 100

- 1/4 di vino comune o 1/2 minerale al prezzo di L. 150 oppure 1 gazzosa al prezzo di L. 100

I prezzi dei prodotti in vendita nei distributori automatici (panini imbottiti, brioches e bevande in genere), a disposizione del personale, saranno pari a L. 150 per unità.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la pausa per la consumazione dei panini o bevande ai distributori automatici che riguarda i lavoratori con orario di lavoro di 40 ore settimanali è limitata al tempo strettamente necessario per la consumazione di cui trattasi.

(CIA 1985)

3.c Nastri orari — turni di lavoro e utilizzo degli impianti (omissis... vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

Con decorrenza 1.06.1985 la consumazione del pasto per il personale con contratto di lavoro part time potrà aver luogo ove convenuto all'inizio o al termine dell'orario di lavoro individuale nei limiti di 30 minuti, 15 dei quali saranno retribuiti. I 15 minuti non retribuiti saranno collocati al di fuori dell'orario stabilito.

Nell'eventualità che per esigenze di reparto il lavoratore a part time consumi il pasto all'interno del suo turno e usufruisca dei 30 minuti di cui sopra il termine, o in alternativa, l'inizio dell'orario di lavoro verrà spostato di 15 minuti.

Anche gli impiegati non appartenenti all'area di vendita godranno, nell'ambito della pausa per la consumazione del pasto, di 15 minuti giornalieri retribuiti.

(...)

7. Tavola calda

Le parti riconfermano che anche il contributo dei lavoratori deve essere improntato a criteri di adeguamento ai crescenti incrementi dei costi della Tavola calda.

Le parti convengono pertanto di fissare in L. 800 la quota a carico del dipendente per la consumazione del pasto giornaliero, composto da un 1° piatto, 2° piatto con contorno e pane, a decorrere dal 1.07.1985.

Con la decorrenza di cui sopra i dipendenti potranno inoltre acquistare giornalmente:

- una porzione di frutta al prezzo di L. 150
- 1/4 di vino comune al prezzo di L. 200 oppure
- 1/2 di acqua minerale al prezzo di L. 150 o, in alternativa
- 1 gazzosa al prezzo di L. 150

I panini al salame, alla mortadella o al prosciutto cotto e le brioches saranno posti in vendita nei distributori automatici, a decorrere dal 1.07.1985 al prezzo di L. 200 per ogni singolo pezzo.

Le parti convengono inoltre di apportare variazioni annuali, a partire dal 1.01.1986, alle quote di cui ai precedenti comma, nella misura dello 0,75% per ogni punto percentuale di aumento dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati così come calcolato dall'Istat per il periodo 1° Gennaio - 31 Dicembre dell'anno precedente.

Le quote saranno variate con arrotondamento alle 50 lire inferiori o superiori e cioè: fino a L. 24,99 alle 50 lire inferiori, da L 25 in su alle 50 lire superiori.

Chiarimento a verbale

Considerato che i distributori automatici a disposizione del personale per la somministrazione del caffè, tè, cioccolato e bevande in genere sono gestiti da terzi, le parti riconoscono che le variazioni di prezzo del gettone relativo non rientrano nella sfera di competenza del presente Contratto.

Tuttavia le Direzioni dei magazzini Metro si faranno carico di informare preventivamente i CdA e, mediante apposita comunicazione alla bacheca, i lavoratori in occasione di ogni variazione del prezzo del gettone stesso, richiesto dall'impresa che gestisce i distributori di cui sopra.

(CIA 1988)

XII Normative specifiche

(...)

d) Si conferma la normativa di cui al punto 7) del CIA 12.06.1985 limitatamente alla disciplina delle variazioni annuali dei prezzi ai lavoratori (tavola calda). (...)

(CIA 2004)

V Organizzazione del lavoro

MAGAZZINI CLASSICI (escluso BS)

(omissis...vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

Riduzione dell'orario settimanale di lavoro

Gli Accordi aziendali vigenti al 31.12.2004 che prevedevano una pausa mensa retribuita all'interno dell'orario saranno sostituiti, a decorrere dal 1.01.2005 da quanto segue. *(omissis...vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)*

Viene comunque mantenuto il diritto di accedere alla tavola calda aziendale per consumare il pasto, fuori dagli orari di lavoro; il servizio mensa sarà erogato dalle 11.00 alle 14.30 o secondo i diversi orari concordati per magazzino, ed i turni di servizio devono consentire la fruizione della mensa fuori dell'orario di lavoro in coda o in testa; se ciò non fosse possibile all'interno dell'orario di lavoro con intervallo non retribuito di 30'. Per quanto riguarda invece il servizio serale, esso sarà erogato tra le ore 20,00 e le ore 21, 00 (in linea di massima tra le ore 20 e le 20,30 per chi termina il turno alle ore 20,00; tra le ore 20,30 e le ore 21,00 per chi termina il turno alle ore 21,00 a fronte di una anticipazione di mezz'ora della prestazione lavorativa ad inizio turno; tra le ore 20,00 e le ore 20,30 oppure tra le 20,30 e le 21,00 per chi termina il turno alle ore 22,00, a fronte dell'anticipazione della prestazione di mezz'ora ad inizio turno). I lavoratori interessati potranno optare per un orario continuato senza l'anticipazione della mezz'ora ed il conseguente utilizzo della tavola calda sottoscrivendo apposita dichiarazione con validità semestrale.

L'Azienda garantirà che il prezzo del pasto a carico del lavoratore sarà a prezzo politico e non di mercato.

(Verbale di Incontro 3.12.2004)

(...) hanno discusso in data odierna i seguenti argomenti: (...)

10) Accesso alla tavola calda dei part time

L'accesso alla tavola calda è garantito ai part time che già ne fruivano, sia nell'orario meridiano sia in quello serale, anche se in quest'ultimo caso i magazzini dovranno fronteggiare notevoli problemi organizzativi per mantenere adeguati i livelli di servizio.

TRASFERIMENTI - TRASFERTE

(Accordo 4.02.1974)

(...)

2) Organici

Per i trasferimenti, esterni ed interni, la Società esaminerà le richieste dei dipendenti, cercando di contemperare i loro desideri con le esigenze del lavoro. (...)

(Lettera Azienda 20.05.1981)

Alla Federazione Unitaria

Filcams Cgil — Fisascat Cisl - Uiltucs Uil Roma

X Trattamento trasferte

Viene convenuto di retribuire le ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro per il 75%.

In caso di trasferta di durata superiore ai 15 giorni, è facoltà del lavoratore scegliere tra il rientro a casa alla fine della settimana lavorativa oppure effettuare il riposo compensativo.

Con decorrenza 1.01.1989 l'Azienda si impegna a prevedere in aggiunta alla diaria già esistente una cifra congrua per piccole spese non documentabili (es. telefono, lavanderia etc.) e che sarà annualmente rivalutata sulla base degli indici ISTAT.

A tutto il personale in trasferta verranno applicate le condizioni di miglior favore relative al trattamento dei sabati.

(Verbale di riunione 22.05.1991)

(omissis... vedi in POLITICHE GENERALI)

4) per quanto attiene la piena applicazione del CIA 1988 si conviene che:

(...)

4f) *(omissis... vedi in CLASSIFICAZIONE – INQUADRAMENTO)*

Analogamente, in tale ambito, si individueranno soluzioni per i dipendenti in trasferta, che nei limiti del CIA, meglio rispondano alle problematiche presenti; (...)

(CIA 2004)

IV Tutele e diritti

Gli istituti normativi di miglior favore oggi esistenti nei magazzini Classici (ind. cella/tessera sanitaria /CRAL/malattia/ricovero ospedaliero/infortunio/astensione facoltativa post partum/trasferte) saranno integralmente applicati nei magazzini Junior esistenti, entro il 01.01.2005; per il magazzino di Pozzuoli la decorrenza sarà dal 01.01.2006, mentre per tutti gli altri magazzini decorrerà dopo il secondo anno pieno di esercizio. *(omissis...vedi in DIRITTI E TUTELE – CRAL)*

Per quanto si riferisce ai magazzini ECO – Smaller Cash and Carry SpA, a decorrere dal 01.01.2006 sarà applicata una parte degli istituti normativi di miglior favore (infortunio/ind. cella/tessera sanitaria/Cral) e dal 01.07.2006 un'altra parte (malattia/ricovero ospedaliero/astensione facoltativa post partum/trasferte).

DIRITTO ALLO STUDIO

(Accordo 4.02.1974)

7) Lavoratori studenti

Ai lavoratori studenti fermo restando tutto quanto altro contemplato dall'art. 44 del CCNL del 21.11.1973, l'Azienda riconoscerà 50 ore (in luogo delle 40 ore) all'anno stabilite dal precitato art. 44.

(CIA 1978)

Diritto allo studio

I permessi di cui all'art. 44-bis del CCNL 25.09.1976 saranno concessi anche per la partecipazione a corsi aventi finalità di miglioramento professionale e culturale istituiti ed organizzati da istituti pubblici di istruzione.

(CIA 1981)

Art. 10 Diritto allo studio

Le parti convengono di estendere ai corsi monografici sull'ambiente e salute organizzati da enti pubblici l'utilizzo delle ore previste per il diritto allo studio di cui all'accordo integrativo 24.03.1978.

HANDICAP

(Lettera Azienda 20.05.1981)

Alla Federazione Unitaria
Filcams Cgil Fisascat Cisl Uiltucs Uil Roma

Vi confermiamo che erogheremo la somma di L. 5.000.000 ad un organismo, ente o istituto il cui oggetto sia l'educazione, e/o rieducazione, l'assistenza o riabilitazione degli handicappati ai fini del loro inserimento nelle attività produttive. L'identificazione dell'istituto o dell'ente di cui sopra sarà oggetto di comune ricerca e di successiva comune definizione.

ASSISTENZA INTEGRATIVA

(CIA 1993)

VII Assistenza

Le parti entro il 31.12.1993 stabiliscono di istituire in via sperimentale una forma di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Nazionale mediante la stipulazione di una specifica polizza presso primaria compagnia di assicurazioni per i lavoratori a tempo indeterminato con anzianità superiore ad 1 anno.

I contributi sono fissati in una quota capitaria di lire 250.000 di cui un terzo a carico dell'Azienda e due terzi a carico del lavoratore volontariamente aderente.

Le prestazioni consistono:

- nella copertura delle spese per il ricovero ospedaliero, con o senza intervento chirurgico per il lavoratore ed ogni familiare fiscalmente a carico con un massimale di 50 MIO/anno.
- nell'assicurazione per decesso del solo lavoratore., a seguito di infortuni professionali ed extra professionali, con capitale di 50 MIO.

Ove iniziative nello stesso campo fossero assunte a livello di Contrattazione Nazionale del Terziario le parti si incontreranno per armonizzare i trattamenti.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

(CIA 1993)

VIII Previdenza

Le parti concordano di costituire una Commissione Paritetica che, in relazione a quanto disposto in base al decreto legislativo in materia, ricercherà soluzioni per avviare forme pensionistiche complementari. Le parti si incontreranno per una armonizzazione dei trattamenti, nel caso che a livello di contrattazione Confederale/Nazionale dovessero essere prese decisioni in merito.

SALARIO

(Accordo 5.01.1973)

(omissis... vedi in ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)

A tutto il personale verrà corrisposto a partire dal 1.01.1973 la somma di L. 10.000 (diecimila) per 14 mensilità assorbibile solo in caso di passaggio a qualifiche e categorie superiori per effetto di contrattazioni nazionali, provinciali o aziendali.

Limitatamente al personale inquadrato dalla categoria B3 alla A1 detto aumento potrà essere assorbito sino a concorrenza da eventuali eccedenze retributive in atto oltre il minimo tabellare.

(Accordo 4.02.1974)

8) Trattamento economico

L'Azienda si impegna a corrispondere a far tempo dal 1.01.1974 a tutto il personale un premio aziendale di L. 14.000 non assorbibile, valevole a tutti gli effetti contrattuali.

Col presente Accordo si intendono assolti tutti gli adempimenti connessi al disposto dell'art. 127 del CCNL del 21.11.1973, del quale ultimo segue le sorti ad ogni effetto.

(Accordo 7.02.1975)

Trattamento economico

L'Azienda si impegna a corrispondere al personale a far tempo dal 1.01.1975 un premio aziendale nella misura di L. 8.500 mensili lordi a tutti gli effetti contrattuali valevole, non assorbibile.

L'importo suddetto potrà essere conguagliato esclusivamente con aumenti eventualmente già concessi dal 1.01.1975 al 31.01.1975.

Con il presente Accordo sono stati assolti tutti gli adempimenti connessi con gli artt. 154 CCNL 31.07.1970 e 127 CCNL 21.11.1973, del quale ultimo segue le sorti ad ogni effetto con scadenza al 30.06.1976.

(CIA 1978)

Retribuzione

A decorrere dal 1.05.1978 viene riconosciuto a tutti i dipendenti delle Società Metro e MGG rappresentate un aumento retributivo di L. 10.000 mensili.

Perequazioni

Premio Metro

Il premio Metro viene elevato nei confronti dei dipendenti delle società Metro Piemonte, Metro-Toscana e Metro Latina con le seguenti gradualità:

Metro Piemonte e Metro Toscana:

L. 4.000 dall'1.07.1978

L. 4.500 dall'1.01.1979

Metro Latina:

L. 8.000 dall'1.05.1978

L. 8.000 dall'1.10.1978

L. 6.500 dall'1.05.1979

Gli aumenti sopraindicati assorbono fino a concorrenza l'assegno mensile ad personam assorbibile, ovvero la parte residua di esso, corrisposto al personale della Metro Piemonte ai sensi dell'Accordo aziendale del 25.05.1974;

Terzo elemento Provinciale

Per i dipendenti delle società Metro INCO e Metro Latina, visto quanto stabilito dall'art. 75bis del CCNL considerate le differenziazioni retributive esistenti e la logica perequativa entro la quale si muove la norma contrattuale, si stabilisce che gli importi relativi vengano elevati complessivamente a:

- L. 5.000 dal 1.07.1978 per la Metro INCO;
- L. 9.500 dal 1.01.1979 per la Metro INCO;
- L. 9.500 dal 1.10.1980 per la Metro LATINA.

Resta inteso che tutti gli importi suddetti costituiscono delle anticipazioni su futuri aumenti derivanti dalla contrattazione collettiva e pertanto assorbiranno questi ultimi fino a concorrenza.
(omissis...vedi in CLASSIFICAZIONE)

Chiarimento a verbale

Tutti gli aumenti aventi carattere perequativo non verranno applicati al personale che, provenendo da altri magazzini Metro, benefici già degli stessi trattamenti in misura pari o superiore; qualora ne benefici in misura inferiore riceverà la differenza tra l'importo già acquisito e quello rispettivamente maturato nell'ambito del magazzino di appartenenza.

(Verbale di incontro 15.05.1978: chiarimenti al CIA 1978)

4. Magazzini Metro di eventuale prossima apertura

Il "premio Metro" verrà corrisposto con la gradualità prevista dal presente Accordo per il personale del Magazzino Metro Latina a far tempo dalle relative date di apertura.

(CIA 1981)

Art. 8 Retribuzione

a) Una tantum

L'Azienda e le OO. SS. stipulanti concordano che, con le retribuzioni relative ai mesi di giugno e novembre 1981, a tutto il personale in forza alle rispettive date, sarà corrisposta la somma globale di L. 400.000 così ripartite:

- L. 200.000 al 30.06.1981
- L. 200.000 al 30.11.1981

a titolo di anticipazione sulla indennità di anzianità, con le modalità previste dall'art. 79 del CCNL 17.12.1979 e relativo Chiarimento a verbale, nonché al Chiarimento a verbale annesso all'art. 97 dello stesso contratto. Per i lavoratori part time l'importo di cui sopra sarà corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro individuale.

b) Salario

I miglioramenti economici derivanti dalla tabella sotto indicata, verranno aggiunti al premio aziendale in atto con decorrenza 1.01.1982 e ne faranno parte integrante a tutti gli effetti contrattuali:

Livello	Importi. L.
1'S	76.000
1'	72.000
2'	63.000
3'	54.000
4'	40.000
5'	38.000
6'	35.000
7'	30.000

Gli importi derivanti dalla parametrizzazione sopra descritta ed eccedenti il minimo garantito di L. 30.000 assorbiranno sino a concorrenza del loro ammontare gli assegni personali non contrattati con le OO. SS.

c) Premio Metro

Il "Premio Metro" sarà incrementato di L. 10.000 mensili con decorrenza 1.01.1983 nei confronti dei dipendenti delle società Metro rappresentate.

L'aumento sopra indicato assorbe fino a concorrenza gli importi corrisposti ai lavoratori della Metro Toscana come "eccedenza paga base nazionale" ai sensi del rispettivo Contratto Integrativo Provinciale di Firenze dell'1.07.1973.

Chiarimento a verbale

Le parti concordano di pervenire alla razionalizzazione della materia retributiva aziendale mediante l'accorpamento in una unica voce, denominata "Premio aziendale", dei seguenti istituti:

- 1) Premio aziendale così come risultante dall'applicazione dell'art. 135 del CCNL 17.12.1979 nonché dal presente Accordo, lettera b).
- 2) Premio Metro di cui alla CIA.

In conseguenza il Premio aziendale sarà a partire dal 1.01.1983 formato dai seguenti importi:

Livello	Importi. L.
1'S	140.000
1'	136.000
2'	122.580
3'	111.690
4'	95.350
5'	92.540
6'	88.730
7'	83.100

(...)

d) Terzo elemento provinciale

Per i dipendenti delle società Metro Piemonte, Metro AL.IT, Metro Veneto, Metro Toscana, Metro INCO e Metro Latina, visto quanto stabilito dall'art. 81 del CCNL 17.12.1979, considerate le differenziazioni retributive esistenti e la logica perequativa entro la quale si muove la norma contrattuale, si stabilisce che gli importi relativi vengano elevati di lire 7.000 mensili a decorrere dal 1.01.1983.

Resta inteso che l'importo di cui sopra costituisce una anticipazione su futuri aumenti dello stesso titolo derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e pertanto sarà assorbita da questi ultimi fino a concorrenza.

e) Aumenti perequativi

Tutti gli aumenti aventi carattere perequativo, di cui al presente Accordo, non verranno applicati al personale che, provenendo da altri magazzini Metro, benefici già degli stessi trattamenti in misura pari o superiore; qualora ne benefici in misura inferiore riceverà la differenza fino a raggiungere l'importo maturato collettivamente nell'ambito del magazzino di appartenenza.

(...)

Art. 9 Magazzini Metro di prossima apertura
(omissis... vedi in SFERA DI APPLICAZIONE)

Le parti convengono che il "premio aziendale" di cui all'art. 8 del presente Accordo, verrà corrisposto con la seguente gradualità:

- 25% a partire dalla data di apertura

- 25% dopo 6 mesi dalla data di apertura
- 25% dopo 12 mesi dalla data di apertura
- 25% dopo 18 mesi dalla data di apertura

Si precisa che gli aumenti di cui sopra decorreranno dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo indicato.

(CIA 1985)

8. RETRIBUZIONE

Salario

Con decorrenza 1.06.1985 il Premio Aziendale incrementato dei sottoindicati importi mensili lordi:

Livello	1.06.1985	1.01.1986	1.01.1987	Totale
1° S	66.950	16.750	16.750	100.750
1°	62.500	15.600	15.600	93.700
2°	54.150	13.550	13.550	81.250
3°	46.100	11.500	11.500	69.100
4°	40.000	10.000	10.000	60.000
5°	36.100	9.000	9.000	54.100
6°	32.200	8.050	8.050	48.300
7°	27.800	6.950	6.950	41.700

Gli importi di cui al presente articolo saranno corrisposti ai lavoratori con contratto a part-time in proporzione al relativo orario di lavoro individuale.

Il personale della Metro Liguria, in forza alla data di stipula del presente Accordo maturerà il diritto agli incrementi sopra indicati con la gradualità di cui al CIA 19.06.1981.

Una tantum

A tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente Accordo, con esclusione del personale della Metro Liguria, verrà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno c.a. la somma di L. 400.000 lorde a titolo di "una tantum".

Il personale della Metro Liguria, in servizio alla data di stipula del presente Accordo, percepirà la somma di L. 100.000 lorde allo stesso titolo.

Gli importi di cui al presente titolo saranno corrisposti ai lavoratori con contratto part time in proporzione al relativo orario di lavoro individuale.

Per i lavoratori assunti successivamente al 30.09.1984 gli importi di cui sopra saranno erogati pro-quota mensile.

9. Magazzini Metro di prossima apertura

(omissis... vedi in SFERA DI APPLICAZIONE)

Le parti convengono che il Premio Aziendale di cui all'art. 8 del presente Accordo, verrà corrisposto con la seguente gradualità:

12.5% a partire	dalla data di apertura
12.5% dopo 6 mesi	"
12.5% dopo 12	"
12.5% dopo 18	"
12.5% dopo 24	"
12.5% dopo 30	"
12.5% dopo 36	"
12.5% dopo 42	"

Si precisa che gli aumenti di cui sopra decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo indicato.

(CIA 1988)

IX Parte economica

A. Salario

Alle sotto riportate decorrenze il premio aziendale verrà incrementato dei sottoindicati importi mensili lordi

Livello	01/01/1989	01/07/1990	TOTALE
Q	109.200	68.880	178.080
1	101.400	63.960	165.360
2	87.750	55.350	143.100
3 S	75.400	47.560	122.960
3	75.400	47.560	122.960
4 S	65.000	41.000	106.000
4	65.000	41.000	106.000
5	58.500	36.900	95.400

Gli importi suddetti verranno corrisposti ai lavoratori con contratto part time in proporzione al relativo orario di lavoro individuale.

B. Premio di produttività

Si concorda di istituire un premio di produttività definito dal seguente parametro:

$$\frac{\text{n° colli}}{\text{addetti}} \text{ anno XXXX} \div \frac{\text{n°colli}}{\text{addetti}} \text{ anno 1988} \times 100$$

il numero dei colli e degli addetti corrisponde al totale di rete deducendo i valori relativi ai magazzini di nuove aperture per i loro primi tre esercizi pieni (frazione di anno di apertura + primi tre anni solari).

per addetti si intende un numero di full time equivalenti alla media annua ottenuta dalla somma degli iscritti a libro paga a fine mese diviso 12

i dati base di riferimento, sia per ciò che riguarda il numero dei colli che il numero degli addetti, è, per il periodo di valenza del premio, quello consuntivo del 1988.

Qualora la crescita del valore medio del collo comparato con quello dell'anno precedente, dovesse essere superiore al tasso di inflazione, per la parte eccedente a questo, si applicherà al numero di colli dell'anno in questione una correzione proporzionale.

La rilevazione dell'indice è stabilita su base annuale; a livello di magazzino verranno effettuate verifiche con cadenza semestrale.

<u>Importo Premio Annuo</u>			Premio annuo Lire
% di incremento riferita al 4° livello e da parametrare			
Inferiore	a 0	e fino a 0.49	0
da 0.50	a	3.99	72.000
da 4.00	a	6.99	144.000
da 7.00	a	9.99	216.000
da 10.00	a	12.99	300.000
oltre 13.00			360.000

Al superamento della percentuale di incremento del 13% si procederà a verifica sugli organici.

Il premio verrà erogato con la retribuzione del mese di gennaio successivo a quello dell'anno preso in considerazione.

La erogazione del premio per i magazzini di nuova apertura avverrà a partire dal 4° anno; tuttavia, qualora il parametro numero colli/addetti raggiunga prima di tale periodo un valore già ottenuto in un magazzino "vecchio", a partire dall'anno considerato, si anticiperà sia l'ingresso in rete che l'erogazione del premio.

Con decorrenza 1.01.1992 la media triennale del premio erogato verrà consolidata nel premio aziendale applicando la formula

$$\text{Media triennale} \cdot \frac{14}{12}$$

Gli importi suddetti verranno corrisposti ai lavoratori con contratto part time in proporzione al relativo orario di lavoro individuale.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno verrà erogata quota parte del premio stimato.

C. Una Tantum

A tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente Accordo verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di gennaio 1989, la somma di lire 450.000 lorde a titolo di "una tantum" che non sarà utile ai fini di alcun istituto contrattuale né del Tfr. Acconti su base individuale potranno essere richiesti nel corso del corrente mese.

La somma di cui sopra riproporzionata al periodo 1.06.1988 – 31.12.1988, verrà erogata in relazione ai mesi lavorati, intendendosi quale mese intero quello in cui si è verificato una prestazione lavorativa di 15 o più giorni.

Da tale Accordo si intendono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nel periodo natalizio.

Tale importo verrà corrisposto ai lavoratori con contratto part time in proporzione al relativo orario di lavoro individuale. (...)

XI Future aperture

Si concorda di riproporzionare la corresponsione del Premio Aziendale ai magazzini di futura apertura con le seguenti gradualità

alla data di apertura	17%
dopo 6 mesi dalla data di apertura:	ulteriore 17%
dopo 12 mesi dalla data di apertura:	ulteriore 17%
dopo 18 mesi dalla data di apertura:	ulteriore 17%
dopo 24 mesi dalla data di apertura:	ulteriore 17%
dopo 30 mesi dalla data di apertura:	ulteriore 15%

Gli aumenti di cui sopra decorreranno dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo indicato.

Si concorda inoltre che il "Rimborso Spese" di cui al punto 3 del Protocollo di Intesa 2.12.1983, successivi e stipulandi accordi territoriali, verrà applicato con le stesse gradualità previste per il Premio Aziendale.

Norma transitoria

Per i magazzini per i quali alla data della stipula del presente Accordo siano in applicazione le norme previste dal punto 9) del CIA 12.06.1988, verranno applicate le normative sopra previste, senza corresponsione di arretrati.

(...)

XII Normative specifiche

(...)

b) Previa modifica dei programmi EDP, l'Azienda provvederà a distinguere sul prospetto retribuzioni la voce "Ferie" dalla voce "Permessi Retribuiti". (...)

(Accordo 5.11.1992)

Presso la ConfCommercio si sono incontrati la Direzione Metro nelle persone dei Sigg. Dr. Truglia, Dr. F. Berruti e le Segreterie Nazionali della Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil rappresentate dai Sigg. L. Pannozzo, G. Baratta, V. Scalpellini nonché la Commissione del Coordinamento Nazionale Metro per esaminare alcune questioni aperte:

1) Assorbimenti

Il Sindacato ha sollevato il problema e ha chiesto chiarimenti circa l'assorbimento effettuato dall'Azienda della seconda tranche degli aumenti degli aumenti retributivi mensili previsti dall'art. 113 del vigente CCNL. L'Azienda ha ricordato la presente situazione economica, l'andamento critico del mercato di riferimento, la accentuata dinamica del costo del lavoro nell'Azienda, la sua elevata incidenza sul fatturato, i confronti sfavorevoli con le imprese concorrenti. In questa ottica l'Azienda ha deciso di avvalersi delle facoltà consentite dal contratto collettivo di settore vigente. L'Azienda riconosce che si sono verificate alcune carenze informative e non vi è stato confronto preventivo che per il futuro si impegna a realizzare.

(CIA 1993)

II Mercato e politiche del lavoro

A. Nuovi assunti negli attuali magazzini:

Premio aziendale	60% all'atto dell'assunzione. residuo 40% in tre rate uguali al 12° - 18° - 24° mese dall'assunzione
"Utilizzo impianti CIA 1993"	secondo scaglionamento previsto per il Magazzino
Sabati lavorati:	Trattamento come Part Time (vedi punto C)

B. Nuovi assunti nei nuovi magazzini:

Si conviene che le formule di sviluppo del Cash & Carry Metro in Italia potranno assumere in futuro diverse connotazioni organizzative. Una, cosiddetta "Classica", identica agli attuali magazzini ed altre cosiddette "Junior" diverse per dimensione, potenziale di mercato, assortimenti, organizzazione interna, servizi al cliente ecc.;

- Nei nuovi magazzini "Classici" per i nuovi assunti si conviene quanto segue:

Premio aziendale	importo come attuali Magazzini da erogare in tre rate uguali al 10° - 20° - 30° mese dall'assunzione
Sabati lavorativi	4 su 4 (tutti)
Orario settimanale	38 ore di effettivo lavoro

- Nei nuovi magazzini "Junior" per i nuovi assunti si conviene quanto segue:

Premio aziendale	importo a regime 185.000 mensili lorde al 4° livello riparametrato, da erogare in quattro rate uguali al 12° - 18° - 24° - 30° mese dall'assunzione
Sabato lavorativi:	4 su 4 (tutti)
Orario settimanale	38 ore di effettivo lavoro

In occasione delle nuove aperture la Direzione incontrerà, almeno tre mesi prima dell'inizio dell'attività, le OO. SS. locali e le Segreterie Nazionali per definire le problematiche relative al mercato del lavoro, all'organizzazione del Lavoro, e alle relazioni sindacali. Dopo il primo anno di apertura, le parti si incontreranno per esaminare l'andamento dell'unità, le problematiche organizzativa, altri trattamenti normativi, ferma restando la regolamentazione innanzi stabilita. (...)

VI Premio di produttività

Le parti convengono che nell'attuale fase di mercato il successo dell'impresa non può prescindere da un sempre maggior coinvolgimento e dalla partecipazione dei collaboratori. Tale coinvolgimento che si concreta in nuovi comportamenti professionali e organizzativi deve essere supportato da adeguati strumenti operativi per favorire cambiamenti nelle strategie, nell'organizzazione e nella cultura dell'impresa. A tal fine le parti convengono di introdurre un nuovo Premio di Produttività basato su parametri quantitativi e su una griglia di parametri qualitativi.

Nella fase di avvio si conviene di scegliere i seguenti parametri:

QUANTITA'	- contributo netto della forza lavoro alla produttività
	- differenze inventariali
QUALITA'	- tempo di attesa alle casse
	- polivalenza
	- utilizzo degli impianti

Con un valore complessivo erogabile del premio di L. 750.000 annue lorde per il 1994 e per il 1995, di L. 1.000.000 annue lorde per l'anno 1996 e di L. 1.200.000 annue lorde per l'anno 1997 e comunque fino al rinnovo del presente CIA.

Tali parametri agiranno a livello di magazzino, di settore (food/non food) ed individuale.

1) A livello di Magazzino

A) CONTRIBUTO NETTO DELLA FORZA LAVORO ALLA PRODUTTIVITA'

A decorrere dall'esercizio 1994 e per il periodo di vigenza e validità del presente Contratto incluso l'anno 1997 ai lavoratori di ogni singola unità Metro C. & C. sarà erogato un importo salariale volto a retribuire il loro contributo all'incremento reale del fatturato pro-capite realizzato nell'anno di riferimento rispetto a quello realizzato nell'anno 1993, con fattori di correzione che considerano la fase di sviluppo del magazzino e la sua localizzazione in relazione al mercato e alla concorrenza.

Il meccanismo di misurazione dell'incremento reale del fatturato pro-capite si articola in:

- fatturato annuo di riferimento dell'unità depurato dagli effetti inflattivi (indice ISTAT dei prezzi praticati dai grossisti).
- fatturato annuo 1993;
- organico economico intendendosi per tale e per ogni singola unità la somma di tutte le ore retribuite od indennizzate con integrazione al 100% della normale quota oraria ad esclusione delle ore straordinarie e/o supplementari, delle ore di permesso individuale ex art. 64 vigente CCNL e/o di ferie per le quali sia stata corrisposta la relativa indennità sostitutiva a titolo di risarcimento per la loro mancata fruizione. Saranno altresì defalcate le ore impiegate per ristrutturazioni o per contratti a termine.

Il totale ore così calcolate sarà diviso per un valore convenzionale di 2076 esprimendo pertanto l'organico economico dei due anni in confronto. Per determinare l'indice dell'incremento reale del fatturato pro-capite sarà adottata la seguente formula:

$$\frac{\text{Fatturato anno di riferimento netto inflazione}}{\text{Organico economico anno di riferimento}} : \frac{\text{Fatturato anno 1993}}{\text{Organico economico anno 1993}} \times 100$$

Il contributo netto dei lavoratori all'incremento dell'indice si determina nella misura del 75% per i magazzini oltre 5 anni di attività.

- nella misura del 50% per i magazzini tra 3 e 5 anni di attività
- e nella misura del 25% per i magazzini fino a 3 anni di attività

Il contributo netto dei lavoratori sarà rapportato ad importi salariali annui a scalare secondo la sequenza:

contributo netto %	Importo anno Lire lorde
0,51 – 1,00	50.000
1,01 – 1,50	+ 50.000
1,51 – 2,00	+ 50.000
2,01 – 2,50	+ 50.000
2,51 – 3,00	+ 50.000
oltre 3,01	+ 50.000

Gli importi di cui al presente titolo saranno corrisposti ai lavoratori interessati ed in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

- in misura integrale ove nel corso dello stesso anno di riferimento abbiano totalizzato prestazioni effettive sul posto di lavoro di almeno 1700 ore annue;
- in misura proporzionalmente ridotta di 1/1700 dell'importo stesso per ogni ora di non prestazione effettiva sul posto di lavoro in ogni altro caso di non raggiungimento della predetta soglia (fatta eccezione per le ore di attività sindacale retribuite).

Gli importi secondo i criteri e le modalità di cui sopra saranno corrisposti ai lavoratori interessati con le competenze del mese di settembre dell'anno di riferimento per la quota maturata che si riferisce al primo semestre e con conguaglio per la quota complessiva dell'anno con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo. I valori ed i parametri indicati sono validi per il biennio 1994 - 1995. Entro novembre 1995 le parti si incontreranno per verificare i criteri, meccanismo e definire i nuovi valori per gli anni 1996 e 1997, sempre nell'ambito degli importi complessivi del Premio di Produttività indicati.

- Gli importi effettivamente conseguiti da ciascun lavoratore sulla base del meccanismo sopra descritto saranno moltiplicati per un indice uno (e pertanto rimarranno invariati) nel caso di magazzino con locazione in area geografica di normale concorrenza, e per 1,13 (quindi con una maggiorazione del 13%) per il magazzino collocato in area geografica di forte concorrenza. Per l'identificazione della classe di collocazione di ciascun magazzino si utilizzeranno gli indicatori ufficiali elaborati dagli enti di studio specialistico del settore (esempio: Cerved, Faid, ecc.) e comunque convenuti tra le parti nell'incontro di settembre.

2) A livello di settore Food e Non Food

A) OBIETTIVO DI DIFFERENZE INVENTARIALI PARI PER TUTTI I MAGAZZINI A:

0,10% Food
0,58% Non Food

Fermo restando il rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela del patrimonio aziendale le parti riconoscono il positivo contributo di tutto il personale al costante miglioramento delle differenze inventariali.

In questo quadro l'obiettivo di contenimento delle differenze inventariali viene fissato nello 0,19% del fatturato per il settore Non Food, per tutto il periodo di validità del presente Contratto, sulla base delle analisi tecniche effettuate anche a livello internazionale e riportate nella letteratura specialistica per la formula Cash & Carry.

Nel caso di raggiungimento dell'obiettivo sarà corrisposto un importo annuo di Lire 150.000 lorde a tutti i lavoratori del settore. Nel caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo verrà erogato il 50% del premio a condizione che il settore abbia migliorato la sua performance rispetto all'anno precedente di almeno il 25%.

In caso di ristrutturazioni generali o di settore viene definito un correttivo pari allo 0.10% per il Non Food e a 0.03% per il Food.

B) INCENTIVO AL CONTENIMENTO DEL TEMPO DI ATTESA ALLE CASSE/NASTRI

Le parti riconoscono nel tempo di attesa alle casse un indicatore significativo della Qualità del Servizio alla Clientela. A tal fine, nel settore Food e Non Food e per ogni turno di lavoro un operatore a rotazione sarà ogni mese incaricato di rilevare la situazione complessiva del numero di carrelli in attesa per cassa, escluso quello in fatturazione, ed il numero di casse aperte (predefinito in relazione ai dati storici di flusso della clientela) nei seguenti orari giornalieri

FOOD

1° Turno: ore 9.00 - 11.00 - 2° Turno: ore 12.50 - 18.00

NON FOOD

1° Turno: ore 10.00 - 12.00 - 2° Turno: ore 16.00 - 18.00 - 20.00

utilizzando un apposito modulo in duplice esemplare che lo stesso operatore provvederà a compilare insieme con il delegato della Direzione: l'originale sarà consegnato alla Direzione del magazzino al termine dell'orario di lavoro giornaliero, la copia resterà al CdA

Ove dalla documentazione raccolta risulti a livello annuo non superato il numero di 100 casi rilevati di 3 o più carrelli in attesa per cassa, escluso quello in fatturazione (al netto dei casi di casse aperte inferiori al programma) a tutto il personale del settore interessato in servizio al 31.12 dell'anno stesso, verrà corrisposto un importo di L. 100.000 lorde.

La rilevazione escluderà il periodo natalizio 15.11/31.12.

A livello individuale

POLIVALENZA

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2103 c.c. e dal titolo 19° seconda parte CCNL 14.12.1990, a tutti i lavoratori (esclusi Capi Servizio e Capi Area) che si dichiarano disponibili attraverso formale sottoscrizione di un impegno con validità annuale, a ruotare anche temporaneamente sulle seguenti posizioni significative di lavoro

- ricevimento merci
- rifornimento di banchi
- presidio registratori di cassa Food e Non Food

per lo svolgimento di attività riconducibile allo stesso livello di inquadramento, verrà corrisposto un importo annuo di L. 100.000 lorde. L'elenco dei lavoratori aderenti sarà consegnato al CdA/RSU. La rotazione sulle diverse posizioni di lavoro sarà funzionale alle necessità di far fronte ad esigenze particolari di affluenza della clientela, ad esigenze stagionali e a punte anomale di assenze dal lavoro identificabili a livello di ciascun magazzino.

La rotazione avverrà di regola nell'ambito del settore (Food e Non Food) ed in casi eccezionali tra un settore e l'altro, privilegiando in questo caso le aree con mansioni omogenee (es. Check-out). Tali parametri verranno definiti entro il 31.12.1993 tra Direzione di magazzino e CdA/RSU.

Il lavoratore che abbia sottoscritto l'impegno alla polivalenza e rifiuti senza giustificato motivo la rotazione sarà tenuto alla restituzione dell'importo percepito con trattenuta sul cedolino.

MAGGIOR UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

Le parti riconoscono che la clientela deve essere agevolata all'accesso ed alla frequentazione del magazzino. Nella logica di cui al capitolo sull'Organizzazione del Lavoro nei confronti locali si potranno concordare quantità di maggior utilizzo degli impianti.

Ai lavoratori che in tale contesto abbiano totalizzato attraverso opportuna programmazione concordata tra le parti almeno 20 ore di presenza nei suddetti periodi verrà riconosciuto un importo annuo di L. 100.000 lorde a titolo di una tantum.

Nota a verbale

Tutti gli importi a titolo di incentivo alla polivalenza, incentivo al miglioramento delle differenze inventariali, incentivo al contenimento dei tempi di attesa e incentivo al maggior utilizzo degli impianti si intendono riferiti al lavoratore full time e con almeno 12 mesi di servizio attivo alle rispettive scadenze.

Per tutto il personale part time gli importi saranno riproporzionati all'orario contrattuale annuo. Per il personale con servizio attivo inferiore ai 12 mesi alle rispettive scadenze gli importi saranno corrisposti per quote di 1/12 per ogni mese dello stesso.

Resta inteso che tutti gli importi di cui al presente titolo (Premio di produttività) non concorrono agli effetti di alcun istituto e non sono computabili agli effetti del Tfr ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla legge 297/82.

Modalità di erogazione

Per il primo anno di validità del sistema (1994) nel mese di settembre 1994 verrà anticipata l'eventuale quota maturata per il contributo netto alla produttività, per attesa casse, e per la polivalenza. Ad aprile 1995 si procederà al conguaglio e si erogheranno gli importi eventualmente maturati per differenze inventariali ed utilizzo impianti. Con le competenze del mese di ottobre 1993 verrà erogato a tutti i lavoratori in forza alla data della sigla del presente Accordo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (proporzionalmente per i PT) un importo lordo di L. 350.000 a titolo di anticipo Premio di Produttività: i relativi conguagli saranno operati a settembre e aprile 1995. Per il personale degli Uffici e Servizi dei magazzini si computerà ai fini del Premio di Produttività la media di quanto conseguito dal magazzino di appartenenza; per il personale di Centrale si computerà la media di quanto conseguito a questo titolo a livello totale C.& C. in attesa di individuare specifici parametri di produttività.

Premio di produttività: procedure di confronto

In considerazione del carattere sperimentale ed innovativo che tale sistema introduce nella Distribuzione italiana, le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica sulla Produttività. Tale Commissione dovrà predisporre tutti gli strumenti idonei per il corretto avvio nei magazzini del nuovo sistema d'incentivazione: di norma si incontrerà due volte l'anno. L'Azienda metterà a disposizione i dati necessari per il confronto.

Nel corso del 1994 la Commissione s'incontrerà nei mesi di maggio e ottobre per verificare aspetti applicativi ed i primi risultati.

Nel corso del 1995 sarà possibile effettuare una prima verifica approfondita dei risultati conseguiti dai diversi magazzini a livello di singolo indicatore. La Commissione Paritetica Produttività deciderà entro il mese di febbraio 1996 l'allocazione delle risorse disponibili, fermi restando i valori complessivi definiti nel presente Accordo, sui parametri che avrà confermato e/o sui nuovi che avrà identificato. L'eventuale diversa distribuzione della quota stanziata sui parametri qualitativi sarà demandata a livello della singola unità o territoriale sulla base dei criteri definiti con il necessario raccordo con la C.P. Produttività.

Saranno inoltre esaminate eventuali regole introdotte a livello di contrattazione Confederale e Nazionale sulla materia relativa alla contrattazione aziendale e alla produttività per valutarne la coerenza con il sistema e le eventuali armonizzazioni.

UILTuCS Emilia Romagna

(Verbale di riunione 3.04-6.05-15.04.1996 – Commissione Paritetica Produttività "Allargata")

Presenti per la Direzione Metro: Dr. Truglia, Dr. Berruti, Dr. Sarnari, Sig. Savio, Sig.ra Martinelli
Per le OO. SS. Sig. G. Pannozzo Filcams-Cil, Sig.ra L. Cirillo Fisascat-Cisl, Sig. M. Malerba Uiltucs-Uil
con i Sigg. Mognato, Marinucci, Ghermanti, Proietti, Severi, Dr. Marroni

Dopo una ampia ed approfondita discussione le parti hanno definito quanto segue in ordine al Premio di Produttività previsto al capito VI del CIA 12.10.1993:

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che l'istituto del Premio di Produttività nel suo complesso è stato rivisto come previsto nel testo dell'Accordo (CIA 1993) ed in particolare per quanto si riferisce alle "procedure di confronto".
- 2) Le parti riconfermano le modalità di erogazione già convenute nei Verbali della Commissione Produttività e validate dalle stesse parti contraenti.
- 3) Le parti riconfermano in merito alla chiusura del 1995 quanto contenuto nel Verbale del 11.03.1996, con la precisazione che attraverso ulteriori controlli è risultata spettare al settore Non Food del magazzino di Cesano la quota relativa al tempo di attesa alle casse/nastri, al settore Food del magazzino di Genova il 75% per il tempo di attesa casse/nastri e ad alcuni lavoratori di Bari la quota utilizzo impianti, come da tabelle allegate.
- 4) Per ciò che si riferisce agli anni 1996 e 1997 si sono raggiunte le seguenti intese:
 - a) Gli importi lordi previsti dal CIA 1993 per il premio totale (L. 1.000.000 per il 1996 e 1.200.000 per il 1997) continueranno ad essere distribuiti per il 60% su parametri quantitativi (contributo netto alla produttività e differenze inventariali) e per il 40% sui parametri qualitativi come appresso regolati;
 - b) Il meccanismo del "contributo netto alla produttività" sarà adeguato secondo le modalità indicate nell'Allegato, in modo da realizzare un maggior equilibrio tra magazzini a basso fatturato e magazzini ad alto fatturato attribuendo inoltre un riconoscimento alle eventuali prestazioni sopra la media o ai miglioramenti conseguiti;
 - c) Il meccanismo delle "differenze inventariali" resta invariato;
 - d) Il meccanismo dell'"utilizzo impianti" resta invariato, con la precisazione che sono considerate ai fini del computo delle 20 ore anche le ore prestate nella giornata di inventario con apertura alla vendita, oltre ovviamente alle ore prestate in giornate di apertura alla vendita nelle domeniche non natalizie;
 - e) I meccanismi dei parametri della "polivalenza" e del "tempo di attesa casse/nastri" sono confermati, con la specificazione che segue per quest'ultimo: ferma restando la soglia minima di rilevazioni di 800 per il Food e di 1.000 per il Non Food (per chi nel 1996 iniziasse da giugno le rilevazioni, rispettivamente 450 e 580) il settore conseguirà la quota prevista quando i casi di attesa alle casse come previsti dal CIA 1993 non supereranno rispettivamente il 12 ed il 10%;
 - f) Ferma restando la precisazione di cui alla lettera "e" viene istituito un altro parametro qualitativo:
*Soddisfazione del cliente: parametro a livello di settore o magazzino conseguibile in relazione ai risultati delle indagini sulla "customer satisfaction" effettuate tramite un questionario (di norma quando i giudizi negativi o molto negativi sul servizio complessivo sono inferiori al 15%);
 - g) A livello territoriale o di singolo magazzino la Direzione e le Segreterie Territoriali / RSU si incontreranno per definire entro il 15.05.1996 tre parametri scegliendoli tra i quattro sopra indicati alle lettere "d", "e" ed "f". (Per Bolzano in considerazione delle obiettive difficoltà nella realizzazione dell'obiettivo dell'utilizzo impianti si adotteranno tutti e tre i parametri di cui alle lettere "e" ed "f"). I valori massimi e minimi per i tre parametri sono rispettivamente: 200.000 e 100.000 lorde per il 1996; 240.000 e 120.000 lorde per il 1997.

In caso di mancato accordo la decisione sarà presa entro il 31.05.1996 a livello di Commissione Produttività.

Entro il 30.09.1996 i magazzini potranno far pervenire alla Commissione Produttività proposte circa nuovi parametri qualitativi: in caso di approvazione della Commissione Produttività il nuovo parametro, previo accordo a livello locale tra Direzione e RSU/OO. SS. territoriali, potrà sostituire per il 1997 uno dei parametro indicati al primo capoverso.

CONTRIBUTO NETTO ALLA PRODUTTIVITA' – Revisione del meccanismo per gli anni 1996 – 1997

I. Valori massimi previsti per

	1996	e 1997
L. lorde	400.000	480.000

II. Mantenimento del meccanismo in atto con modifica del solo criterio di attribuzione del contributo ai magazzini, sostituendo il valore dei fatturati conseguiti all'anzianità di apertura, secondo questa tabella:

riconoscimento	al 100%	per magazzini al di sopra di	150 Md di fatturato
"	al 34%	"	da 100 a 150 Md di fatturato
"	al 66%	"	sotto a 100 Md di fatturato

III. A) istituzione di un correttivo che incentiva la produttività aziendale, con uno zoccolo pari ad un quarto del premio totale (L. 100.000 per il 1996 e 120.000 per il 1997), dei magazzini che abbiano conseguito nell'anno un contributo netto superiore alla media della rete Italia.

Esso si applica dopo aver calcolato il premio nel modo consueto, ovviamente pur con la modifica citata al punto II, secondo le seguenti modalità:

i magazzini di cui sopra che non abbiano conseguito il tetto max di L. 400.000 nel 1996 e di 480.000 nel 1997 fruiranno dell'incentivo di L. 100.000 o di 120.000 rispettivamente per il 1996 e per il 1997.

Tale incentivo verrà aggiunto a quanto eventualmente conseguito in base al meccanismo richiamato ai punti I e II, ma sempre con il limite massimo conseguibile di L. 400.000 per il 1996 e di 480.000 nel 1997, come esemplificato in tabella:

1995	1996	Incentivo = 100	1997	Incentivo = 120
0	0	100	0	120
50	66,7	166,7	80	200
100	133,3	233,3	160	280
150	200	300	240	360
200	266,7	366,7	320	440
250	333,3	400	400	480
300	400	400	480	480

B) Istituzione di un correttivo che incentiva, con uno zoccolo pari al 15% del premio totale (L. 60.000 per il 1996 e 72.000 per il 1997), il miglioramento nella prestazione dei magazzini che, pur non avendo raggiunto nell'anno un contributo netto deflazionato superiore alla media della rete, abbiano comunque conseguito un risultato migliore dell'anno precedente.

Modalità di applicazione e di calcolo sono identiche a quanto precisato in A) e danno luogo alla seguente tabella:

1995	1996	Incentivo = 60	1997	Incentivo = 72
0	0	60	0	72
50	66,7	126,7	80	152
100	133,3	193,3	160	232

150	200	260	240	312
200	266,7	326,7	320	392
250	333,3	393,3	400	472
300	400	400	480	480

(CIA 1999)

Mercato del lavoro - Nuovi assunti negli attuali magazzini e nelle nuove aperture

Premio aziendale

La misura del premio aziendale è definita al punto "Salario aziendale" del presente Accordo.

Nuove aperture: il premio aziendale verrà corrisposto con la gradualità correlata alla situazione del mercato del lavoro e dalle condizioni praticate dalle grandi aziende concorrenti della Gd operanti nel bacino di utenza. Almeno tre mesi prima dell'apertura del magazzino saranno avviate a livello locale trattative in merito da concludersi un mese prima della apertura; in caso di mancato accordo ci sarà un intervento congiunto da parte delle Segreterie Nazionali firmatarie e della Direzione aziendale.

Per i Junior aperti alla vendita entro il 30.04.1997 il premio aziendale verrà corrisposto in tre tranches annuali a decorrere dal 25°, 37°, e 49° mese dall'assunzione per il personale di prossima assunzione, ferma restando la validità degli attuali accordi locali per il personale attualmente in servizio.

Nuovi assunti negli attuali magazzini Classici: il premio aziendale verrà erogato in tre tranches al 25°, 37° e 49° mese dall'assunzione;

(...)

Salario aziendale

A decorrere dal 1.01.1999 l'importo del premio aziendale mensile sarà stabilito in lire 185.000 lorde, riparametrate al quarto livello. Gli importi del premio aziendale eccedenti la somma di cui sopra, riparametrata per livello, verranno inseriti nella voce "superminimo non assorbibile".

Gli importi di cui sopra saranno computati sugli istituti legali e contrattuali.

(...)

Premio di produttività

Le parti ribadiscono che nell'attuale situazione competitiva il ruolo della partecipazione dei lavoratori alle strategie della impresa diviene sempre più centrale e si sostanzia nella condivisione di obiettivi quantitativi e qualitativi verso i quali è necessario tendere mettendo in atto comportamenti coerenti sul piano delle competenze e della cultura aziendale.

Anche sulla base delle esperienze maturate congiuntamente nella fase applicativa del capitolo VI del CIA 1993, si conviene quanto segue:

Il valore complessivo lordo massimo erogabile del Premio sarà di L. 1.300.000 per il 1999, di L. 1.400.000 per l'anno 2000, di L.1.500.000 per l'anno 2001 e di L 1.800.000 per l'anno 2002.

Viene identificato un parametro comune alle tipologie di magazzini (Classici e Junior):

Contributo netto alla produttività

Sul parametro indicato giocherà il 35 % dell'importo complessivo del premio.

Nei magazzini Classici da CI a BO si avrà un ulteriore parametro fisso: "flessibilità organizzativa", con valore compreso tra il 45% ed il 65% del valore complessivo del premio. Nel caso in cui questo parametro non raggiungesse il 65%, la quota residua potrà essere impegnata su uno dei parametri a scelta, indicati per i magazzini Junior.

Nei magazzini Junior (+BS) e per i nuovi assunti nei Classici dopo il 30.09.1993.

Un parametro fisso "flessibilità organizzativa J" che premia con il 20% del premio complessivo la prestazione su orari commerciali speciali.

Due parametri da concordare tra i seguenti:

- Differenze inventariali
- Incremento fatturato per MQ
- Partecipazione attiva
- Soddisfazione cliente
- Incremento fattura media
- Incremento n° fatture
- Incremento clienti acquirenti
- Altri eventuali scelti localmente e approvati da Commissione Paritetica Nazionale Produttività.

Sui parametri stabiliti a livello locale giocherà il 45 % del premio complessivo, con una distribuzione interna definita a livello decentrato, sulla base delle indicazioni della Commissione Paritetica Produttività.

I parametri del premio agiranno a livello di Magazzino, di Settore (Food/Non Food), di Area.

In dettaglio:

A livello di Magazzino

Contributo netto della forza lavoro alla produttività

A decorrere dall'esercizio 1999 e per il periodo di vigenza e validità del presente CIA ai lavoratori di ogni singola unità Metro C. & C. sarà erogato un importo salariale volto a retribuire il loro contributo all'incremento reale del fatturato pro-capite realizzato nell'anno di riferimento rispetto a quello realizzato nell'anno 1998, con fattori di correzione che considerano la fase di sviluppo dei fatturati del magazzino.

Il meccanismo di misurazione dell'incremento reale del fatturato pro-capite si articola in:

- fatturato annuo di riferimento dell'unità depurato dagli effetti inflattivi (indice Istat dei prezzi praticati dai grossisti);
- fatturato anno 1998;
- organico economico intendendosi per tale e per ogni singola unità tutte le ore retribuite a qualsiasi titolo e rimaste a carico dell'azienda, ferma restando l'esclusione delle ore per aperture e ristrutturazioni e per i contratti a termine. Il totale ore così calcolate sarà diviso per un valore convenzionale di 2076 ore esprimendo pertanto l'organico economico dei due anni in confronto.

Per determinare l'indice dell'incremento reale del fatturato pro-capite sarà adottata la seguente formula:

$$\frac{\text{Fatturato anno di riferimento netto inflazione}}{\text{Organico economico anno di riferimento}} : \frac{\text{Fatturato anno 1998}}{\text{Organico economico anno 1998}} \quad \times 100$$

Il contributo netto dei lavoratori all'incremento dell'indice si determina nella misura del 134% per magazzini sopra i 200 Md di fatturato, del 100% per i magazzini tra 150 e 200 Md di fatturato, del 66% per i magazzini tra 100 e 150 Md di fatturato, del 34% per magazzini fino a 100 Md di fatturato.

contributo netto %	Importo anno Lire lorde (1999)
0,51 – 1,00	75.000
1,01 – 1,50	+ 75.000
1,51 – 2,00	+ 75.000

2,01 – 2,50	+ 75.000
2,51 – 3,00	+ 75.000
oltre 3,01	+ 80.000

Resta confermato il meccanismo legato alle performance del singolo magazzino in relazione alla media della rete, secondo le modalità definite nel documento allegato al Verbale di Riunione della Commissione Paritetica Produttività allargata dell'aprile/maggio 1996 e qui allegato.

Partecipazione attiva

Nei magazzini che realizzeranno nell'anno un tasso di assenze per malattia ed infortunio fino al 5 % il singolo lavoratore percepirà una quota del Premio Produttività definita a livello di magazzino. Nel caso che il magazzino non abbia raggiunto l'obiettivo, ma abbia comunque migliorato la propria performance dell'anno precedente di almeno un punto percentuale, a ciascun lavoratore verrà corrisposto il 50% della quota del premio.

Soddisfazione del cliente

Nei magazzini che realizzeranno un tasso di insoddisfazione del cliente (giudizi: insoddisfatti - molto insoddisfatti relativi a cause di insoddisfazione direttamente imputabili al personale) inferiore al 6% delle risposte valide, i lavoratori riceveranno una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello di magazzino. Restano confermate le modalità di rilevazione e di elaborazione dei dati di cui alla Comunicazione DP del 21.02.1997 e qui allegata.

Flessibilità organizzativa

A ciascun lavoratore FT e c.d. vecchio PT in forza ai magazzini di CI-CE-CAS-TO-RM2-RMI-FI-SD-MES-GE-BA-RM3-BZ-TO2-VR-BO, nei quali si siano definiti per l'anno 1999 almeno 20 settimane su sei giorni dal lunedì al sabato e sei sabati aggiuntivi effettivi, nel 2000 e nel 2001 le maggiori quote stabilite a livello locale ed almeno 32 settimane su sei giorni dal lunedì al sabato dall'anno 2002, in base a quanto previsto al Cap. "Odi e articolazione orario" verrà erogata a fronte di tali prestazioni una somma variabile, definita a livello locale in relazione alle condizioni vigenti dell'Odi del singolo magazzino, dal 45% (con valutazione proporzionata alla dimensione dell'avvicinamento all'obiettivo finale) fino al 65% del premio di produttività complessivo al raggiungimento dell'obiettivo finale (32 settimane a sei giorni L-S). Le prestazioni riferite ai sabati aggiuntivi e non effettuate per qualsivoglia motivo saranno comunque riprogrammate, se del caso anche con slittamento nell'anno successivo.

Per i magazzini Junior (+ BS) e per gli assunti nei classici dopo il 30.09.1993 si terrà conto della prestazione in orari commerciali speciali. Tale flessibilità darà luogo alla erogazione di una quota del Premio Produttività pari al 20% del totale: le parti si incontreranno a livello di magazzino in sede di definizione del calendario annuo per programmare la flessibilità, la cui attuazione sarà verificata a consuntivo a fine anno.

A livello di SETTORE Food e Non Food

Obiettivo di differenze inventariali pari per tutti i magazzini a:

0,22% Food
0,59% Non Food

Fermo restando il rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela del patrimonio aziendale le parti riconoscono il positivo contributo di tutto il personale al costante miglioramento delle differenze inventariali.

In questo quadro l'obiettivo di contenimento delle differenze inventariali viene fissato nello 0,22% del fatturato per il settore Food e nello 0,59% del fatturato per il settore Non Food, per tutto il periodo di validità del presente CIA, sulla base delle scelte aziendali in tema di politiche di vendita e delle analisi tecniche effettuate anche a livello internazionale.

Nel caso di raggiungimento dell'obiettivo sarà corrisposto un importo nella misura che sarà definita a livello locale, a tutti i lavoratori del settore. Nel caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo verrà erogato il 50% del premio a condizione che il settore abbia migliorato la sua performance rispetto affanno precedente di almeno il 25%.

In caso di ristrutturazioni generali o di settore viene definito un correttivo pari allo 0,10% per il Non Food e a 0,03% per il Food.

A livello di Area

Incremento del fatturato per metro quadrato

Ai lavoratori dell'Area che abbia realizzato un incremento del fatturato per metro quadrato rispetto all'anno precedente pari ad almeno il tre per cento verrà corrisposta la quota di premio nella misura definita a livello di magazzino. Nel caso venga raggiunto un incremento di almeno il due per cento la quota di premio verrà erogata al 50%.

Incremento del numero dei clienti acquirenti

Ai lavoratori dell'Area che abbia realizzato un incremento del numero dei clienti acquirenti di almeno due punti percentuali rispetto nell'anno precedente verrà corrisposta una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello locale. Nel caso venga raggiunto un incremento di almeno un punto percentuale la quota di premio sarà erogata al 50%.

Incremento della fattura media

Ai lavoratori dell'Area che abbia realizzato un incremento della fattura media pari ad almeno il tre per cento rispetto all'anno precedente verrà corrisposta una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello locale. Nel caso che l'incremento sia almeno del due per cento la quota di premio sarà corrisposta al 50%.

Incremento numero fatture

Ai lavoratori dell'Area che abbia realizzato un incremento del n° fatture del due per cento rispetto all'anno precedente sarà erogata una quota di Premio nella misura definita a livello locale. Nel caso venga raggiunto un incremento almeno dell'uno per cento la quota di Premio sarà corrisposta al 50%.

Correttivo personale di erogazione

L'importo complessivo conseguito viene ridotto a livello individuale in relazione all'assenteismo per malattia (esclusi ricoveri ospedalieri):

da 5 a 10%	meno 10%
da 10,01 a 20 %	meno 20%
oltre 20%	meno 40%

A livello di magazzino sarà costituito un fondo aziendale in cui confluiranno le somme non erogate in base al correttivo di cui sopra.

L'importo totale di questo fondo sarà suddiviso tra tutti i lavoratori che abbiano realizzato nell'anno un tasso di assenteismo o per malattia inferiore al 5 %.

Criteri operativi

Il sistema di produttività come sopra delineato, verrà costantemente monitorato dalla Commissione Paritetica; decorsi i primi due anni dalla sua applicazione, verrà sottoposto ad un esame da parte della parti contraenti per verificarne l'efficacia e procedere se del caso ad eventuali aggiustamenti.

Nota a verbale

Tutti gli importi erogati a titolo di Premio Produttività si intendono riferiti al lavoratore full time e dopo il primo anno pieno di servizio attivo alle rispettive scadenze: il contributo netto verrà applicato nei Junior a partire dal secondo anno pieno.

Per tutto il personale part time gli importi saranno riproporzionati all'orario contrattuale annuo.

Resta inteso che tutti gli importi di cui al presente titolo (Premio di Produttività) non concorrono agli effetti di alcun istituto e non sono computabili agli effetti del Tfr ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla legge 297/1982.

Modalità di erogazione

Tutte le quote di premio verranno erogate al personale in servizio con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per il personale degli uffici e servizi dei magazzini si computerà ai fini del Premio di Produttività la media di quanto conseguito dal magazzino di appartenenza; per il personale di Centrale si computerà la media di quanto conseguito a questo titolo a livello totale C.& C., secondo i criteri definiti dalla Commissione Produttività ed approvati dalle parti contraenti.

(Lettera Azienda 25.01.1999)

Precisazioni a margine dell'Accordo per il rinnovo del CIA 1999

Facciamo seguito alle intese intercorse in sede di firma del CIA 1999 il 22 u.s., per confermarVi quanto segue:

(...)

2) Abbiamo già provveduto ad inviarVi via Fax la lettera contenente l'impegno per la flessibilità organizzativa nella vigenza contrattuale 2003/2006.

(...)

5) Il parametro del Premio di Produttività "Partecipazione attiva" non considera le ore di assenza per infortunio.

(...)

10) A pag.11 (Salario aziendale), il premio aziendale mensile di L 185.000 lorde riparametrate al 4° livello, si intende per 14 mensilità.

(...)

Spett. OO. SS. Filcams – Fisascat - Uiltucs

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CIA 16.01.1999: parametro "flessibilità organizzativa" nella vigenza contrattuale 2003 - 2006.

Facciamo seguito alle intese intercorse, formalizzate nella scheda inviataVi prima della sessione conclusiva del negoziato del 16 gennaio e ribadite in sede di firma il 22 u.s., per confermarVi l'impegno aziendale a riconoscere, una volta raggiunto l'obiettivo delle 32 settimane a sei giorni dal lunedì al sabato e valutati i risultati organizzativi conseguiti, per la successiva vigenza contrattuale (2003-2006) con decorrenza 1.01.2003 una quota pari al 20% del premio di produttività complessivo (1.800.000 lire lorde); le risorse liberate saranno utilizzate a fronte di altri parametri che verranno identificati in relazione ad obiettivi ed esigenze.

Cordiali saluti.

(CIA 2004)

IV Tutele e diritti

(omissis...vedi in SFERA DI APPLICAZIONE)

Dal 01.01.2005 verrà introdotto nella suddetta Società (*ECO Smaller Cash and Carry SpA - ndA*) il salario variabile (Premio di Produttività) ai punti vendita con almeno due anni di esercizio pieno, applicato in relazione ai parametri secondo quanto previsto dal CIA. (...)

VI Mercato del lavoro

Nuovi assunti negli attuali magazzini

Il premio aziendale è confermato nei magazzini Classici e Junior esistenti, e la misura rimane definita a regime in 95,54 € mensili lordi al 4° livello, da riparametrare. Analogamente il trattamento per le domeniche/festività lavorate rimane quello fissato al punto V del CIA 1993 integrato dall'Accordo 30.01.1996.

Nuovi assunti negli attuali magazzini classici: il premio aziendale e il trattamento domeniche/festività lavorate, continueranno ad essere erogati in tre tranches al 25°, 37° e 49° mese dall'assunzione.

Nuovi assunti negli attuali magazzini Junior: il premio aziendale ed il trattamento delle domeniche/festività lavorate saranno corrisposti con le gradualità già concordate a livello locale. Per quanto riguarda i punti vendita di Lecce e Pozzuoli, le parti si incontreranno entro un mese dalla firma del presente Accordo per definire le gradualità di applicazione degli istituti citati, secondo i criteri previsti dal paragrafo seguente Nuove aperture.

Nuove aperture

La gradualità dell'applicazione degli istituti premio aziendale e trattamento prestazione domeniche/festività nelle future aperture Classici e Junior è correlata alla situazione del mercato del lavoro ed alle condizioni praticate dalle grandi aziende concorrenti della GD, operanti nel bacino d'utenza. Almeno tre mesi prima saranno avviate a livello territoriale con le strutture facenti capo alle OO. SS. firmatarie del CIA, trattative in merito a quanto sopra e alla composizione dell'organico in fase di avvio, da concludersi un mese prima della apertura; in caso di mancato accordo ci sarà un intervento congiunto da parte delle Segreterie Nazionali firmatarie e della Direzione Aziendale.

(...)

VII Premio di produttività

Le parti riconfermano la centralità dell'impegno di ciascun collaboratore per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e primi fra tutti la fidelizzazione e la soddisfazione del cliente. Vengono pertanto ribaditi i fondamenti del Premio di Produttività, centrati su obiettivi quantitativi legati all'efficienza della prestazione e a parametri commerciali focalizzati sull'incremento delle frequenze e della redditività d'acquisto.

I valori complessivi annuali lordi pro capite conseguibili nella vigenza del presente CIA sono definiti come segue:

2004	€ 1000 modalità da definire
2005	€ 1050
2006	€ 1150
2007	€ 1300

Vengono identificati due parametri comuni alle tipologie di magazzini Classici e Junior:

Contributo netto alla produttività

Sul parametro indicato giocherà il 30% dell'importo complessivo del premio. Il parametro troverà applicazione anche nei magazzini ECO secondo quanto previsto dal capitolo IV Diritti e Tutele

Flessibilità organizzativa CIA 2004: nella misura fissa del 20% dell'importo complessivo del premio.

La quota residua del Premio produttività sarà assegnata sulla base di due/tre parametri da concordare a livello locale tra i seguenti:

- Differenze inventariali
 - Partecipazione attiva
 - Incremento fattura media
 - Incremento n. fatture
 - Incremento clienti acquirenti
 - Promozione orari commerciali
 - Altri parametri sottoposti all'approvazione della Commissione Paritetica Produttività.
- I parametri del premio (ciascuno dei quali non potrà essere inferiore al 10% del premio complessivo) agiranno a livello di magazzino e di Settore (Food/Non Food). In dettaglio:

1. Contributo netto della forza lavoro alla produttività

A decorrere dall'esercizio 2005 e per il periodo di vigenza e validità del presente CIA ai lavoratori di ogni singola unità Metro C & C sarà erogato un importo salariale volto a retribuire il loro contributo all'incremento reale del fatturato pro-capite realizzato nell'anno di riferimento rispetto a quello realizzato nell'anno precedente, con fattori di correzione che considerano la fase di sviluppo dei fatturati del Magazzino.

Il meccanismo di misurazione dell'incremento reale del fatturato pro- capite si articola in:
 fatturato annuo corrente dell'unità depurato dagli effetti inflativi (indice ISTAT dei prezzi);
 fatturato anno precedente;

organico economico intendendosi per tale e per ogni singola unità tutte le ore retribuite a qualsiasi titolo, ferma restando l'esclusione delle ore per aperture e ristrutturazioni.

Il totale ore così calcolate con criteri omogenei sarà diviso per un valore convenzionale di 1976 ore, esprimendo pertanto l'organico economico dei due anni in confronto.

Per determinare l'indice dell'incremento reale del fatturato pro-capite sarà adottata la seguente formula:

$$\frac{\text{Fatturato anno corrente netto inflazione}}{\text{Organico economico anno corrente}} : \frac{\text{Fatturato anno precedente}}{\text{Organico economico precedente}} \quad \times 100$$

Il contributo netto dei lavoratori all'incremento dell'indice si determina nella misura del 134% per magazzini sopra i 100 Mio € di fatturato, del 100% per i magazzini tra 75 e 100 Mio € fatturato, del 70% per i Magazzini tra 50 e 75 Mio € di fatturato, del 50% per magazzini fino a 50 Mio € di fatturato.

Contributo netto %	Importo anno € lordi (2004)
0,01 – 0,66	75
0,67 – 1,33	+ 75
1,34 – 2,00	+ 75
oltre 2,00	+ 75

Resta confermato il meccanismo correttivo legato alle performance del singolo magazzino e in relazione alla media del Format (Classici, Junior, ECO), secondo le modalità definite nel documento allegato al Verbale di Riunione della Commissione Paritetica Produttività Allargata dell'aprile/maggio 1996.

2. Flessibilità organizzativa CIA 2004

Il parametro compensa la definitiva articolazione della normale prestazione lavorativa su sei giorni per i lavoratori a tempo indeterminato nei magazzini Classici e Junior.

Per i contratti PT l'importo compete in misura proporzionale all'orario settimanale/annuale; l'importo è erogato ai contratti a termine in dodicesimi, in relazione ai mesi di servizio.

3. Parametri da definire a livello locale

Obiettivo di differenze inventariali pari per tutti i magazzini a:

0,35 % Food
0,70 % Non Food

Fermo restando il rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela del patrimonio aziendale le parti riconoscono il positivo contributo di tutto il personale al costante miglioramento delle differenze inventariali.

In questo quadro l'obiettivo di contenimento delle differenze inventariali viene fissato nello 0,35% del fatturato per il settore Food e nello 0,70 % del fatturato per il settore Non Food, per tutto il periodo di validità del presente contratto, sulla base delle scelte aziendali in tema di politiche di vendita e delle analisi tecniche effettuate anche a livello internazionale.

Nel caso di raggiungimento dell'obiettivo sarà corrisposto un importo nella misura che sarà definita a livello locale, a tutti i lavoratori del settore. Nel caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo verrà erogato il 50% del premio a condizione che il Settore abbia migliorato la sua performance rispetto all'anno precedente di almeno il 25%.

In caso di ristrutturazioni generali o di settore viene definito un correttivo pari allo 0,10% per il Non Food e a 0,03% per il Food.

Partecipazione attiva

Nei magazzini che realizzeranno nell'anno un numero di assenze per malattia (escluso ricovero ospedaliero, infortunio, maternità) fino a 90 ore pro capite medio (valore riparametrato per il personale PT) il singolo lavoratore percepirà una quota del Premio Produttività definita a livello di magazzino. Nel caso che il magazzino non abbia raggiunto l'obiettivo, ma abbia comunque migliorato la propria performance dell'anno precedente di almeno un punto percentuale, a ciascun lavoratore verrà corrisposto il 50% della quota del premio.

Incremento della fattura media

Ai lavoratori del magazzino che abbia realizzato un incremento della fattura media pari ad almeno il tre per cento rispetto all'anno precedente verrà corrisposta una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello locale. Nel caso che l'incremento sia almeno del due per cento la quota di premio sarà corrisposta al 50%.

Incremento numero fatture

Ai lavoratori del magazzino che abbia realizzato un incremento del n° fatture del due per cento rispetto all'anno precedente sarà erogata una quota di premio nella misura definita a livello locale. Nel caso venga raggiunto un incremento almeno dell'uno per cento la quota di premio sarà corrisposta al 50%.

Incremento del numero dei clienti acquirenti

Ai lavoratori del magazzino che abbia realizzato un incremento del numero dei clienti acquirenti di almeno due punti percentuali rispetto nell'anno precedente verrà corrisposta una quota del Premio Produttività nella misura definita a livello locale. Nel caso venga raggiunto un incremento di almeno un punto percentuale la quota di premio sarà erogata al 50%.

Promozione orari commerciali

Nell'intento di assicurare nei magazzini una equilibrata e volontaria programmazione, a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, con prestazione settimanale articolata su sei giorni dal lunedì al sabato, il quale presti la sua attività in giornate di riposo settimanale e di festività infrasettimanale, nella misura minima di eventi concordata a livello locale per ciascun anno (1 gennaio -31

dicembre) sarà corrisposta la quota relativa al parametro in oggetto nella percentuale definita sempre a livello locale. Quanto sopra dovrà garantire il rispetto dell'art. 9 del Dlgs 66/2003. In via sperimentale per l'anno 2005 le parti in sede locale, avranno facoltà di definire un secondo parametro alternativo per i lavoratori che non intendessero aderire a questo parametro.

Ulteriore parametro da definire

Come affermato in premessa obiettivo del Premio Produttività è quello di porre la centralità dell'impegno di ciascun lavoratore alla fidelizzazione e alla soddisfazione del cliente. Pertanto le parti impegnano la Commissione Produttività a definire entro il 31.12.2005 un parametro che contribuisca al raggiungimento di tale obiettivo.

Correttivo personale di erogazione

L'importo complessivo conseguito viene ridotto a livello individuale in relazione all'assenteismo per malattia, escluso ricovero ospedaliero/infortunio/maternità espresso in ore, da riproporzionare per i PT in relazione all'orario:

FT

da 90 a 180	meno 10%
da 181 a 360	meno 20%
oltre 360	meno 40 %

A livello di magazzino sarà costituito un fondo aziendale in cui confluiranno le somme non erogate in base al correttivo di cui sopra.

L'importo totale di questo fondo sarà suddiviso tra tutti i lavoratori che abbiano realizzato nell'anno un assenteismo per malattia inferiore a 90 ore.

Nota a verbale

Tutti gli importi erogati a titolo di Premio Produttività si intendono riferiti al lavoratore full time e dopo il primo anno pieno di servizio attivo alle rispettive scadenze: il contributo netto verrà applicato nei magazzini Junior ed ECO a partire dal secondo anno di esercizio pieno (1° gennaio – 31 dicembre).

Per tutto il personale part time gli importi saranno riproporzionati all'orario contrattuale annuo.

Resta inteso che tutti gli importi erogati a titolo di produttività o aventi la identica matrice/funzione non concorrono agli effetti di alcun istituto e non sono computabili agli effetti del Tfr ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla legge 297/1982. Il risultato del premio nel suo complesso non è assorbibile da nessun istituto aziendale o individuale

Per il personale che opera presso la Direzione Centrale di S. Donato Milanese sarà definito un accordo con le OO. SS sulla produttività e le modalità di erogazione: il testo costituirà parte integrante del presente CIA. Fino a definizione dell'accordo verrà applicato il meccanismo della media di quanto conseguito dai magazzini.

Modalità di erogazione

Tutte le quote di premio verranno erogate al personale in servizio con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base dei ratei di tredicesima maturati nell'anno; esclusivamente a questo fine il periodo di maternità obbligatoria sarà considerato come presenza al lavoro. Per il personale che avrà prestato la propria opera per tutto l'anno e sia cessato per pensionamento dopo il 31/12 si procederà a maggio ad un calcolo puntuale secondo i criteri in vigore del premio complessivo maturato ed alla sua erogazione. Per il personale degli uffici e servizi dei Magazzini si computerà ai fini del Premio di Produttività la media di quanto conseguito dal Magazzino di appartenenza.

PREMIO PRODUTTIVITA' 2004

Norma transitoria

Per l'anno 2004 al personale con rapporto a tempo indeterminato assunto ante ottobre 1993 che presterà la sua attività per un numero di 32 settimane a sei giorni per il periodo gennaio - dicembre 2004, sarà corrisposto un importo a titolo di produttività nella misura di € 650,00 (seicentocinquanta/00) lordi, riproporzionato per il personale con contratto part time, a titolo di flessibilità organizzativa. Nel caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo al personale interessato l'importo sarà ridotto di € 45 (quarantacinque/00) per ciascuna settimana di sei giorni non prestata. Se la prestazione sarà inferiore a 26 settimane a sei giorni l'importo non sarà corrisposto. Si intendono confermati i criteri di conteggio in uso.

Al personale assunto successivamente all'ottobre 1993 l'importo a titolo di flessibilità organizzativa sarà corrisposto nella misura di € 200,00 (duecento/00) Allo stesso personale saranno corrisposti ulteriori importi a fronte dell'applicazione degli stessi meccanismi di produttività definiti a livello locale nel corso del 2003 fino a concorrenza di € 450, 00 (quattrocentocinquanta/00).

Per l'anno 2004 agli stessi lavoratori il contributo netto sarà corrisposto secondo i criteri e nelle misure previste dall'Ipotesi di Accordo del 21.07.2004, Capitolo VII Premio Produttività, punto 1) "Contributo netto della forza lavoro alla produttività", che qui si intende integralmente riportato.

(Verbale di Incontro 3.12.2004)

(...) hanno discusso in data odierna i seguenti argomenti:

Nuove aperture

Fermo restando quanto previsto al capitolo VI "Mercato del lavoro" per la definizione dei trattamenti nei magazzini Junior, le parti hanno convenuto che decorso il termine inizialmente stabilito per l'applicazione a regime degli istituti del premio aziendale e del trattamento domeniche/festività lavorate, ai nuovi assunti dopo tale data si applicheranno le gradualità previste per gli assunti nei Classici (tre tranches a decorrere dal 25°, 37°, 49° mese dall'assunzione).

(Interpretazioni – Integrazioni contrattuali 27.07.2006)

Parametri produttività

- A) Flessibilità (20%) x lavoratori con contratto individuale con prestazione articolata su 5 gg settimanali: necessario accordo di magazzino che preveda parametro diverso. Gli accordi già sottoscritti nel 2006 saranno integrati. A tutti i lavoratori part time con contratto di lavoro su cinque giorni che richiederanno di effettuare e, di fatto, articoleranno la loro prestazione settimanale su sei giorni, sarà riconosciuto il parametro "flessibilità" pari al 20 % del totale premio di produttività. A questi stessi lavoratori, se con orario settimanale inferiore alle 24 ore, sarà assicurato l'ampliamento dell'orario di lavoro a 24 ore in modo da garantire la prestazione minima di 4 ore giornaliere su sei giorni. Restano ferme le condizioni previste per i lavoratori degli uffici e per i promotori.
- B) Parametro sostitutivo alla promozione orari commerciali per chi ha la prestazione domenicale all'interno dell'orario ordinario o per chi, in altra situazione, non aderisce al parametro "promozione orari commerciali": necessario accordo di magazzino che preveda parametro alternativo. Gli accordi già sottoscritti nel 2006 saranno integrati.

Parametro soddisfazione del cliente

Elementi da valutare:

- Presenza
- Disponibilità all'ascolto
- Competenza: conoscenza assortimento, prezzi e modalità di pagamento, assistenza post vendita
- Cortesia
- Presentazione e ordine del reparto

Modalità

Vedi bozza di questionario ed opzioni da discutere in sede di Commissione Produttività il 5.09.2006

2006 : applicazione sul format dei magazzini Classici

UILTuCS Emilia Romagna

SALUTE E SICUREZZA

(Accordo 7.02.1975)

Ambiente di lavoro

L'Azienda è disponibile ad esaminare i problemi riguardanti l'ambiente di lavoro, compatibilmente con le possibilità strutturali degli immobili.

(CIA 1978)

Ambiente e salute

L'Azienda, con riferimento a quanto disposto dall'art. 119bis del CCNL 25.09.1976, verificherà con le OO. SS. e i CdA le proposte relative alla salute che potranno prevedere l'utilizzo di enti pubblici territoriali e locali (consorzi socio-sanitari, consultori, ecc.).

Modalità di intervento ed eventuali relativi oneri saranno esaminati a livello territoriale. (...)

(CIA 1981)

Art. 4 Ambiente e salute

Fermo restando quanto in materia sottoscritto nei primi due capoversi del CIA 24.03.1978, l'Azienda riconferma il proprio impegno ad intervenire per migliorare le condizioni ambientali, avuto riguardo anche alle indicazioni provenienti dalle strutture sindacali aziendali e all'applicazione delle leggi emanate dalle regioni a seguito della riforma sanitaria. (*omissis...vedi in DIRITTI E TUTELE: VISITE SPECIALISTICHE*)

L'Azienda conferma la propria disponibilità a ricercare per le celle frigorifere a zero gradi o a temperature inferiori dei reparti macelleria, eventuali soluzioni economicamente e tecnicamente fattibili. Fino al momento in cui sarà mantenuta l'attuale struttura verrà corrisposta al personale, che utilizza per lo svolgimento delle proprie mansioni le celle di cui sopra, una indennità come indicato nell'art. 8 g) del presente Accordo.

All. 3 Ambiente e salute

L'Azienda con riferimento a quanto disposto dall'art. 119 bis del CCNL 25.09.1976, verificherà con le OO. SS. e i CdA le proposte relative alla salute che potranno prevedere l'utilizzo di enti pubblici nazionali e locali (consorzi socio-sani-tari, consultori, ecc.).

Modalità di intervento ed eventuali relativi oneri saranno esaminati a livello territoriale.

(CIA 1988)

V Ambiente di lavoro e sicurezza

Le parti concordano con la istituzionalizzazione a livello territoriale di incontri annuali, anticipandoli quando sia necessario, con la partecipazione dei rappresentanti dei CdA e la Direzione di magazzino per affrontare problemi relativi all'ambiente di lavoro e la sicurezza e verificare l'esito delle scelte attuate, in particolare, per quanto riguarda i problemi relativi ai gas di scarico al ricevimento merci, la pulizia nei locali, l'areazione, i detersivi, e gli acidi, le modalità per l'uso dei carrelli elevatori, la polvere. Per quanto attiene eventuali nocività ambientali derivanti dall'introduzione di nuovi processi lavorativi e di innovazioni tecnologiche e le condizioni di lavoro della linea del freddo queste saranno affrontate negli incontri sopra previsti al cap. I - punto B "Innovazione tecnologica ed informatica".

Nell'ambito degli incontri previsti a livello territoriale per definire le convenzioni di cui ai cap. I punto C, l'Azienda presenterà le caratteristiche tecniche e di innovazione sotto il profilo dell'ambiente e della sicurezza relative al nuovo investimento.

L'Azienda conferma di proseguire nella preparazione ed addestramento di lavoratori preposti a compiti di primo intervento di pronto soccorso.

Per quanto riguarda i videoterminali l'Azienda adotterà schermi protettivi correntemente in uso e conferma inoltre che la prestazione lavorativa ai videoterminali ha carattere di discontinuità.

(Verbale di riunione 22.05.1991)

(omissis...vedi in POLITICHE GENERALI)

4) per quanto attiene la piena applicazione del CIA 1988 si conviene che:

(...)

4d) si conviene sul pieno rispetto di quanto previsto dal CIA in tema di ambiente di lavoro, predisponendo opportuni incontri di magazzino ai fini di una verifica laddove se nel rilevi l'esigenza, approntando progetti e tempificazioni di intervento nonché le opportune verifiche della loro attuazione; *(...)*

(CIA 1993)

IX Ambiente di lavoro

Le parti concordano sulla necessità di tutelare la salute e la incolumità dei lavoratori nel rispetto delle normative vigenti. A questo scopo stabiliscono di istituire in ciascun magazzino un punto di riferimento aziendale per le problematiche dell'ambiente.

Per i componenti del CdA a ciò delegati verranno di norma ogni due mesi esaminati:

- l'andamento infortunistico e relative cause
- la situazione dell'igiene ambientale
- problematiche connesse al microclima allo scopo di individuare le possibili soluzioni più idonee, anche con l'eventuale supporto delle Strutture Pubbliche a ciò preposte.

Sarà pure compito di questo organismo verificare l'adeguamento alle nuove normative della realtà ambientale anche derivanti dall'applicazione delle Direttive CEE. Si riconferma l'estensione su tutta la rete delle visite specialistiche per alcune posizioni di lavoro specifiche (manutentori, carrellisti, ecc).

Tasso Inail

Le parti riconoscono concretamente che la lavorazione esercitata dalle unità di vendita Metro nella formula distributiva del Cash & Carry è identica alla lavorazione esercitata nelle grandi unità di vendita nella formula distributiva dell'ipermercato, essendo entrambe organizzate secondo la tecnica del libero servizio per la commercializzazione delle stesse merceologie alimentari e non. La non presenza nel Cash & Carry di una licenza amministrativa per la vendita al dettaglio, il diverso circuito IVA tra le dette formule distributive, fortemente concorrenti peraltro sul territorio, non possono avere alcuna rilevanza agli effetti di una diversa classificazione di attività lavorativa identiche ai fini dell'applicazione della tariffa e del pagamento dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui al decreto del Ministero del Lavoro 18.06.1988.

Peraltro le OO. SS. stipulanti, in sintonia con l'Azienda, si attiveranno presso le sedi deputate (Inail e Ministero del Lavoro) per un riequilibrio delle situazioni classificatorie sperequate.

DIRITTI SINDACALI

(Accordo 4.02.1974)

6) Diritti sindacali

Le ore di permesso retribuite riservate alle RSA dei magazzini di Cinisello e Cesano Boscone, sono elevate da 800 a 1.000 ore per ciascuno di essi.

Per le ore di assemblea, esse vengono riconosciute in misura di 12 ore annuali (in luogo delle 10 annuali previste dallo statuto dei lavoratori).

(CIA 1978)

Diritti sindacali

Per l'esercizio dei diritti sindacali (coordinamento, patronato, CdA) il monte ore annuo viene fissato in 1.000 ore per magazzino.

(CIA 1981)

Art. 6 Diritti sindacali

L'Azienda riconoscerà un monte ore annuo pari a ½ ora per dipendente a disposizione delle OO. SS. nazionali e/o regionali per i rispettivi coordinamenti.

Per l'esercizio dei diritti sindacali (CdA, Patronato, ecc.) il monte ore annuo viene fissata in 1.200 ore per magazzino. In tale monte ore sono comprese le ore utilizzate per gli incontri con la direzione aziendale.

(CIA 1993)

XII Coordinamento internazionale

L'Azienda riconoscerà esclusivamente per attività di contatto legata al Coordinamento Internazionale del Gruppo Metro un monte ore annuale di 300 ore per ciascuna organizzazione che sarà gestito direttamente dalle Segreterie Nazionali delle OO. SS.

(CIA 2004)

II Ambito di applicazione

(omissis...vedi in SFERA DI APPLICAZIONE)

Le agibilità sindacali saranno regolate nei magazzini ECO-Smaller, compresa la costituzione delle RSA/RSU, secondo le prassi esistenti nei magazzini Classici e Junior.