

SALARIO FISSO – PREMIO AZIENDALE

L'analisi è stata effettuata su 15 accordi aziendali, alcuni dei quali sono scaduti, altri in fase di rinnovo (Carrefour/Giesse; Esselunga; Metro; Panorama; Pam; Auchan, Sma; S.I.B. (Leroy Merlin-Bricocenter); O.B.I.; Conforama; Ikea; Rinascente; Coin/Oviesse; Upim; Prenatal).

Nel corso degli anni, molte imprese si sono trasformate, alcune si sono “scisse”, altre hanno effettuato acquisizioni di aziende che avevano o non avevano il premio fisso. Ad esempio Leroy Merlin non aveva il premio fisso (accordo dopo luglio 93), ha acquisito Bricocenter (ex gruppo Rinascente) che lo aveva e poi Castorama che non lo aveva. Il C.I.A. ha mantenuto il premio fisso, anche nelle nuove aperture di Bricocenter ed è stato esteso agli ex Castorama che si trasformeranno in Brico, mentre ai lavoratori di Leroy Merlin compreso i Castorama che diventeranno L.M., al posto del premio fisso, viene corrisposto un premio aziendale variabile costituito ad oc.

Su 16 contratti integrativi analizzati, 13 hanno un salario fisso di cui 1 mantiene il fisso per il canale Bricocenter e un premio perequativo per il canale Leroy M.; 1 ha un premio perequativo “variabile” denominato premio aziendale che viene erogato ai nuovi assunti. “2 accordi non hanno il premio fisso poiché la contrattazione si è sviluppata dopo il luglio 1993.

Gli importi dei premi fissi variano a seconda dell'impresa. Carrefour eroga 680 euro l'anno al 4° livello, Ikea 59,50 euro, PAM-Esselunga 92,96 €, Rinascente 90,51 €. La maggioranza si attesta intorno ai 90 euro mensili.

Salario d'ingresso: tutti gli accordi lo prevedono con decorrenze diverse. In alcune aziende i lavoratori nuovi assunti maturano il 20% al 37° mese e il 100% dal 49° mese, in altre sono previsti 3 scaglioni.

Nuove aperture: 5 accordi prevedono incontri a livello territoriale per definire la tempistica dell'applicazione del premio che in ogni caso non può “scattare” prima dei 48 mesi; 1 accordo prevede che il premio scatti dopo due anni di bilancio con le decorrenze previste; 1 accordo prevede confronti territoriali per determinare i tempi della corresponsione del premio e comunque non oltre 54 mesi.

CARREFOUR/GIESSE Scaduto il 31.12.2007**SALARIO FISSO**

Viene istituito il Premio Aziendale Fisso Unificato (PAFU); tale Premio viene fissato in 680 Euro lordi annui (al 4° livello e riparametrato come da tabella), suddiviso in 14 mensilità e valido ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Al personale con contratto Part-Time verranno riconosciute quote proporzionali all'orario di lavoro previsto nel contratto di assunzione e/o successive variazioni concordate. Il PAFU verrà riconosciuto secondo le seguenti modalità:

Personale in forza al quale attualmente non si applica il Premio Aziendale di Produzione Fisso mensile di cui al CIA '97 del Gruppo GS SpA

Per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo il PAFU, che, fermo restando la corresponsione del Terzo Elemento Provinciale, deve intendersi comprensivo degli importi derivanti dal contratto integrativo della Provincia di Torino del 13 novembre 1970, maturerà nell'arco di quattro anni con la seguente progressione: · 20% all'entrata in vigore del presente CIA; · 40% decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore del presente CIA; · 60% decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente CIA; · 100% decorsi 36 mesi dall'entrata in vigore del presente CIA.

Personale in forza interessato alla corresponsione del Premio Aziendale Fisso/Nuova ISE di cui al CIA '97 del Gruppo GS SpA e personale ex Gruppo G che percepiva già un Premio Aziendale Fisso o Assegno *ad personam* riconosciuto in fase di trasferimento dalle Società dell'ex Gruppo G alle società ad insegna Continente:

l'importo di tale premio viene stabilito in Euro 680 lordi annui (al 4° livello e riparametrato come da tabella), suddiviso in 14 mensilità e valido ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le differenze tra il Premio Aziendale Fisso/ Nuova ISE stabilito dal CIA'97 del Gruppo GS SpA, i premi denominati Premio Aziendale, Premio Aziendale Fisso, Premio Aziendale Fisso Individuale, Superminimo Individuale (sostitutivo del Premio Aziendale Fisso – Ex Gruppo G-), Assegno *ad Personam* (per il personale ex Gruppo G trasferito alle società dell'ex insegna Continente), integrati di Euro 183 lordi annui (al 4° livello e riparametrato come da tabella), ed il PAFU verranno erogate a titolo di "Assegno Personale Non Assorbibile".

Tali differenze verranno erogate il 50% all'atto della firma del presente contratto ed il restante 50% decorsi 12 mesi e saranno valide ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Personale in forza interessato alla corresponsione del Premio Fisso di cui al CIA SSC:

l'importo di tale premio viene innalzato sino all'importo definito dal nuovo PAFU, ovvero 680 Euro lordi annui (al 4° livello e riparametrato come da tabella).

L'incremento tra il PAFU ed il Premio Fisso derivante dal CIA SSC, verrà erogato il 50% all'atto della firma del presente contratto ed il restante 50% decorsi 12 mesi.

Tale incremento è valido ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

ESSELUNGA Scaduto il 31.12.07

PREMIO AZIENDALE Le parti confermano il riconoscimento di un importo mensile lordo di "Premio aziendale" riparametrato per livello come di seguito indicato:

Livello Importo in

Quadro 155,58

1° 145,25

2° 125,24

3° 107,16

4° 92,96

5° 83,92

6° 75,53

7° 64,56

Ai lavoratori assunti successivamente alla data del 1° gennaio 2004, tale importo sarà corrisposto nelle percentuali e nelle decorrenze seguenti:

a. 20% dal 37° mese di anzianità aziendale; 100% dal 49° mese di anzianità aziendale;

b. nelle realtà in cui Esselunga S.p.A. non fosse presente alla data del 1° gennaio 2004, il riconoscimento del Premio aziendale di cui al presente titolo al personale ivi assunto, avverrà dopo non meno di 48 mesi di anzianità di servizio.

Trascorso tale termine si effettueranno le opportune verifiche con le OO.SS. territoriali per valutare, sulla base dell'andamento del negozio, le gradualità di applicazione del "Premio aziendale". Resta inteso che il periodo di cui sopra ricomprende quello indicato al punto a).

Tale importo è utile agli effetti di tutti gli istituti contrattuali e di legge. In caso di assunzione con contratto di apprendistato o di trasformazione del rapporto di lavoro da contratto a termine di cui all'art. 1 del Dlgs 368/01 a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, l'anzianità di servizio ai fini del computo del periodo di cui sopra decorre dalla data di assunzione. Per il personale dipendente nei comuni di Parma, Sassuolo, Modena, Reggio Emilia e Bologna, l'erogazione del Premio aziendale avverrà con le seguenti gradualità:

METRO scaduto il 31.12.2008 e parziali modifiche accordo del 30 marzo 2009**AMBITO DI APPLICAZIONE**

L'integrativo si applica a tutto il gruppo metro cash & carry. Per alcune sue parti, (in particolar modo salario fisso e maggiorazione domenicale) occorrono accordi territoriali di armonizzazione.

PREMIO FISSO

Magazzini classici e junior euro 95,54. Nuovi assunti classici: 33,33% al 25° mese, analoghe quote al 37° e 49° mese. Nuovi assunti Junior: erogazione premio con le modalità concordate a livello locale. Con un verbale successivo del novembre 2004 si è stabilito che comunque non possono andare oltre i 54 mesi

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 Segr. Nazionali firmatarie e della Direzione Aziendale.

Per i Junior aperti alla vendita

Personale in forza interessato alla corresponsione del Premio Fisso riferito all'ex insegna Supersconto

Per il solo personale al quale viene corrisposto un Premio Aziendale Fisso come sopra definito, la differenza eccedente l'importo del PAFU pari a 680 Euro lordi annui(al 4° livello e riparametrato come da tabella) sarà mantenuta ad personam e considerata non assorbibile.

Personale neo-assunto in tutti i Punti Vendita / Sedi Per i nuovi assunti di tutti i Punti Vendita/Sedi, salvo quanto espressamente previsto per specifici perimetri, a far data dalla sottoscrizione del presente CIA, il PAFU, che, fermo restando la corresponsione del Terzo Elemento Provinciale, deve intendersi comprensivo degli importi derivanti dal contratto integrativo della Provincia di Torino del 13 novembre 1970, viene fissato in 680 Euro lordi annui e maturerà nell'arco di un quadriennio con la seguente progressione: · 20% decorsi 36 mesi dalla data di assunzione; 100% decorsi 48 mesi dalla data di assunzione.

Voci di cedolino soppresse

Con l'introduzione del Premio Aziendale Fisso Unificato(PAFU) e la relativa applicazione, vengono soppresse le seguenti voci di cedolino derivanti dal Contratto Integrativo Aziendale GS 8.9.1997 e dal Contratto Integrativo Aziendale SSC del 14 ottobre 1996: - Premio Aziendale, Premio Aziendale Fisso, Premio Aziendale Fisso Individuale, Premio Aziendale Ex-Euro, Nuova ISE, Superminimo Individuale(sostitutivo del Premio Aziendale Fisso – Ex Gruppo G- come da Accordo Provinciale di Torino del 13 novembre 1970)

- Assegno *ad personam*(per il personale ex Gruppo G trasferito alle società dell'ex insegna Continente, come da Accordo Provinciale di Torino del 13 novembre 1970)

Apertura di nuovi punti di vendita

In relazione alla decisione dell'apertura di nuovi punti di vendita le Parti si incontreranno a livello locale prima dell'apertura stessa ed almeno una volta all'anno per esaminare la situazione economica del Punto di Vendita anche in riferimento alla redditività dell'impianto.

A livello locale saranno concordati i tempi e le modalità dell'introduzione del Premio Aziendale Fisso Unificato e del Salario Variabile il cui meccanismo inizierà a decorrere in ogni caso non prima del 48° mese dall'apertura, e comunque a seguito di una valutazione congiunta che tenga in considerazione i seguenti elementi:

- Andamento Cifra d'Affari;
- Redditività del Punto Vendita, anche rispetto alla media della Divisione;
- Trend di raggiungimento degli obiettivi relativi al Punto Vendita;
- Andamento della quota di mercato
- Produttività
- Indicatori di soddisfazione del cliente.

A) - a decorrere dal 1° gennaio 2004, ai soli lavoratori in forza alla data della stipula del presente CIA, che, a detta data hanno già maturato i 48 mesi di anzianità di servizio:

Livello	Importo mensile lordo in
Quadro	78,00
1°	73,00
2°	63,00
3°	54,00
4°	47,00
5°	42,00
6°	38,00
7°	33,00

Per i dipendenti con anzianità di servizio inferiore ai 48 mesi, i suddetti importi verranno riconosciuti al compimento di detta anzianità.

B) - a decorrere dal 1° gennaio 2007, il trattamento economico verrà ; equiparato a quello in atto in Esselunga S.p.A..

Resta inteso che dai trattamenti economici di cui ai punti A) e B), verranno assorbiti tutti quegli importi erogati ad personam a qualunque titolo corrisposti.

Al personale part time tutti gli importi indicati nel presente capitolo verranno riproporzionati in base all'entità della prestazione lavorativa

entro il 30/4/1997 il premio aziendale verrà corrisposto in tre tranche 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 tranche al 25°, 37° e 49° mese dall'assunzione;

Panorama scaduto 31.12.2008 in corso elaborazione piattaforma – SALARIO FISSO

Q	€ 130,66
1°	€ 120,85
2°	€ 104,84
3°	€ 88,83
4°	€ 77,47
5°	€ 69,21
6°	€ 63,01
7°	€ 53,71

I lavoratori in forza ex Silos, mantengono il premio fisso cos' come ottenuto dalle precedenti contrattazioni a titolo di superminimo **Art. 21 SALARIO DI INGRESSO** A tutto il personale assunto successivamente alla sottoscrizione del presente accordo integrativo, il Premio Aziendale sarà corrisposto nelle percentuali e con le decorrenze che seguono: dal 19° mese di anzianità di servizio continuativo dall'assunzione: 35% dell'importo; dal 31° mese di anzianità di servizio continuativo dall'assunzione: 65% dell'importo ; dal 43° mese di anzianità di servizio continuativo dall'assunzione: 100% dell'importo Resta confermato che l'istituto del Premio Aziendale, come regolato dal presente accordo, rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, seconda parte, del vigente CCNL e che, per il personale a tempo parziale, esso verrà riconosciuto in rapporto alla ridotta prestazione contrattualizzata. **NORMA TRANSITORIA** Per il personale già in forza alla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale l'istituto del Premio Aziendale maturerà secondo le modalità definite all'art. 19 del precedente C.I.A. 25.5/16.7.1998.

PAM scaduto il 31.3.08 in fase di rinnovo

3) Premio aziendale: a decorrere dal 1 giorno del mese successivo la data di entrata in vigore del presente accordo, il premio aziendale avrà i seguenti valori mensili lordi rapportati ad una prestazione a tempo pieno

Livello
Q€
155,58
1€
145,25
2€
125,24
3€
107,16
4€
92,96
5€
83,92
6€
74,89
7€
64,56

Le differenze tra il premio aziendale di cui alla precedente contrattazione integrativa ed il premio aziendale definito dal presente accordo, sono assorbite fino a concorrenza da eventuali assegni personali assorbibili e da valori di contingenza anomala di cui al precedente comma.

4) Salario di ingresso: per tutti i lavoratori assunti a decorrere dal 1 giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo, il premio aziendale sarà corrisposto nelle percentuali e con le decorrenze seguenti:

- 33 % dopo 12 mesi di anzianità di servizio
- 66 % dopo 24 mesi di anzianità di servizio
- 100 % dopo 36 mesi di anzianità di servizio

In caso di assunzione con contratto a termine e successiva trasformazione a tempo indeterminato, l'anzianità di servizio ai fini del computo dei sopra visti periodi verrà computata dalla data di assunzione a termine.

AUCHAN scadenza 31.1.2010

Auchan anni fa, ha acquisito gli iper di ex Città mercato (n. 12 su 47) i cui lavoratori percepivano il premio fisso mensile mentre i lavoratori dei restanti iper percepivano solo il salario variabile. Nelle contrattazioni successive a tutti i lavoratori, compreso i nuovi assunti degli ex città mercato è stato riconosciuto un premio annuo perequativo (premio di risultato aziendale) "variabile" ma quasi certo (indicatori di bilancio specifici e se non vi è un riscontro positivo significa che l'azienda è messa molto male) che può raggiungere euro 800 nel 2010.

SMA scaduto 31.12.2007 (accordo ponte 31.01.06)

ART. 24 - PREMIO AZIENDALE

La voce retributiva denominata premio aziendale nella contrattazione Rinascente-Sma o nel contratto ex Rio S.p.a del 25 gennaio 1996 o denominata premio mensile nella contrattazione Colmark del 6 dicembre 1997 secondo la regolamentazione definita dall'accordo del 21 maggio 1999, sarà riconfermata ai lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato nelle unità di vendita in cui risulta applicato alla data di stipulazione del presente accordo con le modalità attualmente in atto.

Nelle medesime unità, a tutto il personale assunto successivamente all'entrata in vigore del presente A.I.A. con contratto a tempo indeterminato, il premio aziendale (o come diversamente denominato al precedente comma), sarà corrisposto dopo 36 mesi dalla data di assunzione in misura del 20% e dopo 48 mesi dalla data di assunzione in misura del 100%. **Per le nuove aperture esclusivamente di supermercati SMA**, fermo restando quanto previsto in merito ai confronti preventivi per l'avvio di nuove aperture, entro il trentaseiesimo mese dalla data di apertura, le Parti definiranno la tempistica relativa all'anzianità di servizio utile alla maturazione del premio aziendale per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato. A livello decentrato non si potrà, in ogni caso, prevedere che l'applicazione del premio aziendale decorra antecedentemente ad un periodo minimo di 48 mesi di anzianità dalla data di assunzione. L'anzianità maturata con contratto di formazione e lavoro, di apprendistato e contratto a termine sarà utile, in caso di trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, per il conseguimento delle anzianità di cui al presente articolo.

<p>RINASCENTE Scadenza 31.1.2010</p> <p>ART. 24 - PREMIO AZIENDALE</p> <p>La voce retributiva denominata premio aziendale nella contrattazione di cui all'art.24 del precedente AIA, viene riconosciuta (anche sulle mensilità supplementari, 13° e 14° mensilità) a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato in forza nelle unità organizzative esistenti al momento della firma del presente AIA, secondo le modalità di cui al successivo capoverso, con l'eccezione del personale del punto vendita di Palermo, già in forza alla data del 31/12/2006, per cui varrà quanto stabilito al paragrafo <u>Premio di risultato aziendale ex Nichelia</u>. In dette unità, il premio aziendale sarà corrisposto ai nuovi assunti nella misura del 20% del suo ammontare (vedi TAB.A) trascorsi i 36 mesi dalla data di avvenuta assunzione e nella misura del 100% trascorsi ulteriori 12 mesi. L'anzianità maturata con contratto di apprendistato, contratto di inserimento e contratto a termine sarà utile in caso di avvenuta trasformazione a tempo indeterminato ai fini del conseguimento dei periodi sopra riportati. Per le aperture di nuovi punti vendita e per le relocations, come precedentemente definite, fermo restando quanto previsto in merito ai confronti preventivi regolati nel loro contenuto in altro articolo del presente AIA, entro 36 mesi dalla data di avvio le Parti definiranno la tempistica utile alla maturazione del premio aziendale, per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. In ogni caso l'applicazione del premio aziendale non potrà prevedere la sua decorrenza prima del 48° mese dalla data di assunzione del dipendente.</p> <p><u>TABELLA A- PREMIO AZIENDALE:</u> Quadro 146,52, 1° livello... 137,98, 2° livello.....118,52, 3° livello 103,44, 4° livello 90,51, 5° livello 82,99</p>	<p>COIN/OVIESSE Scaduto il 30.9.05</p> <p>SALARIO DI INGRESSO</p> <p>Alla luce di quanto affermato in premessa ed in relazione all'evoluzione organizzativa dell'ultimo triennio, con riferimento al contenuto dell' art. 113 del vigente C.C.N.L., le parti convengono che per tutto il personale di nuova assunzione, in data successiva alla sottoscrizione del presente Accordo, sia a tempo determinato, che a tempo indeterminato, l'importo corrisposto a titolo di E.R.A. (Elemento Retributivo Aziendale) sarà erogato con le seguenti modalità:</p> <p>a decorrere dal mese successivo al compimento del 36° mese di anzianità consecutiva e di effettivo servizio nella misura del 30%;</p> <p>a decorrere dal mese successivo al compimento del 48° mese di anzianità consecutiva e di effettivo servizio nella misura del 100%.</p> <p>In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, la durata dello stesso sarà considerata nel computo dell'anzianità di servizio ai fini del salario di ingresso. Per anzianità di servizio si intende</p>	<p>UPIM scaduto 31.12.2005 e accordo con ultrattività del 27.7.06</p> <p>ART. 24 - PREMIO AZIENDALE</p> <p>La voce retributiva denominata premio aziendale nella contrattazione Rinascente-Sma o nel contratto ex Rio S.p.a del 25 gennaio 1996 o denominata premio mensile nella contrattazione Colmark del 6 dicembre 1997 secondo la regolamentazione definita dall'accordo del 21 maggio 1999, sarà riconfermata ai lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato nelle unità di vendita in cui risulta applicato alla data di stipulazione del presente accordo con le modalità attualmente in atto. Nelle medesime unità, a tutto il personale assunto successivamente all'entrata in vigore del presente A.I.A. con contratto a tempo indeterminato, il premio aziendale (o come diversamente denominato al precedente comma), sarà corrisposto dopo 36 mesi dalla data di assunzione in misura del 20% e dopo 48 mesi dalla data di assunzione in misura del 100%.</p> <p>Per le nuove aperture esclusivamente di magazzini UPIM, filiali Grandi Magazzini la Rinascente e, nelle province di Asti, Bergamo, Latina, Lecco, Lodi, Mantova, Milano, Piacenza, Parma, Roma, Torino, Varese, Vercelli, Brescia, Cremona, Verona, Vicenza, Padova, Treviso, Rovigo, Venezia e Gorizia, di supermercati SMA, fermo restando quanto previsto in merito ai confronti preventivi per l'avvio di nuove aperture,</p>	<p>PRENATAL scaduto luglio 2008 in fase di rinnovo</p> <p>PREMIO AZIENDALE</p> <p>Avranno diritto a percepire C.I.A. ed E.R.A. tutti i dipendenti in forza alla data di stipula del presente accordo. Avranno altresì diritto a percepire C.I.A. ed E.R.A. i lavoratori assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di Formazione e Lavoro trascorsi 24 mesi dalla data di assunzione, non computandosi a tal fine i periodi previsti dalla dichiarazione a verbale dell'art. 68 del 3 Novembre 1994.</p> <p>Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato (ad esclusione che per i C.F.L.) i 24 mesi decorrono dalla data di trasformazione del</p>
--	--	---	---

<p><u>Premio di risultato aziendale ex Nichelia</u></p> <p>La voce retributiva denominata “premio di risultato aziendale”, applicata ai dipendenti aventi diritto secondo le modalità previste dall’art.24 del precedente AIA nel punto vendita di Palermo, viene a cessare ad ogni effetto nella sua validità dalla data di decorrenza del presente Contratto Integrativo Aziendale.</p> <p>Con decorrenza 1° luglio 2007, viene esteso al punto vendita di Palermo l’istituto del premio fisso aziendale, secondo le gradualità di cui alla successiva tabella:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dal 1/7/2007</th> <th>Dal 1/1/2009</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>quadro</td> <td>117,22</td> <td>146,52</td> </tr> <tr> <td>1° livello</td> <td>110,38</td> <td>137,98</td> </tr> <tr> <td>2° livello</td> <td>94,81</td> <td>118,52</td> </tr> <tr> <td>3° livello</td> <td>82,75</td> <td>103,44</td> </tr> <tr> <td>4° livello</td> <td>72,41</td> <td>90,51</td> </tr> <tr> <td>5° livello</td> <td>66,39</td> <td>82,99</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per il personale assunto nel punto vendita di Palermo dall’1/1/2007, valgono le tempistiche di maturazione del Premio Aziendale stabilite dal 2° comma dell’ART.24.</p> <p>Inoltre, in caso di relocation, per il personale assunto in occasione dell’apertura del nuovo punto vendita, si riconfermano le condizioni definite dal 4° comma dell’ART:24, in merito ai confronti tra le Parti per la definizione della tempistica relativa alla maturazione del Premio Aziendale.</p>	Dal 1/7/2007	Dal 1/1/2009		quadro	117,22	146,52	1° livello	110,38	137,98	2° livello	94,81	118,52	3° livello	82,75	103,44	4° livello	72,41	90,51	5° livello	66,39	82,99	<p>un periodo continuativo e di effettivo servizio con esclusione dei periodi per i quali non venga corrisposta la retribuzione.</p> <p>Accordo 30.6.89:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>quadri</td> <td>lire 135.000</td> </tr> <tr> <td>1°</td> <td>125.000</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>108.000</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>93.000</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>80.000</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>71.000</td> </tr> <tr> <td>6°</td> <td>64.000</td> </tr> <tr> <td>7°</td> <td>55.000</td> </tr> </tbody> </table>	quadri	lire 135.000	1°	125.000	2°	108.000	3°	93.000	4°	80.000	5°	71.000	6°	64.000	7°	55.000	<p>entro il trentaseiesimo mese dalla data di apertura, le Parti definiranno la tempistica relativa all’anzianità di servizio utile alla maturazione del premio aziendale per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato. A livello decentrato non si potrà, in ogni caso, prevedere che l’applicazione del premio aziendale decorra antecedentemente ad un periodo minimo di 48 mesi di anzianità dalla data di assunzione.Quanto previsto nei due commi precedenti è da ritenersi valido anche per le ristrutturazioni UPIM di cui all’accordo 7 marzo 2000.L’anzianità maturata con contratto di formazione e lavoro, di apprendistato e contratto a termine sarà utile, in caso di trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, per il conseguimento delle anzianità di cui al presente articolo.</p> <p>Premio fisso aziendale:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>146,52</td> </tr> <tr> <td>1° livello...</td> <td>137,98</td> </tr> <tr> <td>2° livello.....</td> <td>118,52</td> </tr> <tr> <td>3° livello</td> <td>103,44</td> </tr> <tr> <td>4° livello</td> <td>90,51</td> </tr> <tr> <td>5° livello</td> <td>82,99</td> </tr> </tbody> </table>	Quadro	146,52	1° livello...	137,98	2° livello.....	118,52	3° livello	103,44	4° livello	90,51	5° livello	82,99	<p>rapporto.</p> <p>Al personale con contratto di lavoro part-time C.I.A. ed E.R.A. verranno riproporzionate in base all’orario di lavoro.</p>
Dal 1/7/2007	Dal 1/1/2009																																																			
quadro	117,22	146,52																																																		
1° livello	110,38	137,98																																																		
2° livello	94,81	118,52																																																		
3° livello	82,75	103,44																																																		
4° livello	72,41	90,51																																																		
5° livello	66,39	82,99																																																		
quadri	lire 135.000																																																			
1°	125.000																																																			
2°	108.000																																																			
3°	93.000																																																			
4°	80.000																																																			
5°	71.000																																																			
6°	64.000																																																			
7°	55.000																																																			
Quadro	146,52																																																			
1° livello...	137,98																																																			
2° livello.....	118,52																																																			
3° livello	103,44																																																			
4° livello	90,51																																																			
5° livello	82,99																																																			

<p>S.I.B. (LEROY MERLIN, BRICOCENTER, ex Castorama) scadenza 31.12.2012</p> <p>Leroy Merlin e gli ex Castorama percepiscono un premio variabile aziendale/perequativo poiché non avevano il premio fisso, mentre i lavoratori dei brico, che lo avevano, continuano a percepirlo</p> <p>Art. 23 - PREMIO AZIENDALE BRICOCENTER ITALIA S.r.l.</p> <p>La voce retributiva denominata "premio aziendale" nella contrattazione della Divisione Bricocenter, come da accordo S.I.B. S.p.A. del 7/98, sarà riconfermata ai dipendenti già in forza con contratto a tempo indeterminato nelle unità di vendita in cui risulta applicato alla data di stipulazione del presente accordo con le modalità attualmente in atto.</p> <p>Nelle medesime unità, a tutto il personale assunto successivamente all'entrata in vigore del presente A.I.A. con contratto a tempo indeterminato, il premio aziendale, sarà corrisposto dopo 36 mesi dalla data di assunzione in misura del 20% e dopo 48 mesi dalla data di assunzione in misura del 100%.</p> <p>Per le nuove aperture esclusivamente dei negozi Bricocenter, entro il trentaseiesimo mese dalla data di apertura, le Parti definiranno la tempistica relativa all'anzianità di servizio utile alla maturazione del premio aziendale per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.</p> <p>A livello decentrato non si potrà, in ogni caso, prevedere che l'applicazione del premio aziendale decorra antecedentemente ad un periodo minimo di 48 mesi di anzianità dalla data di assunzione.</p> <p>L'anzianità maturata con contratto di apprendistato, contratto di inserimento e contratto a termine sarà utile, in caso di trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, per il conseguimento delle anzianità di cui al presente articolo.</p>	<p>O.B.I. accordo 12.10.2005 in fase di rinnovo</p> <p>Non c'è il premio fisso aziendale</p>	<p>CONFORAMA ITALIA scaduto 31.12.2006</p> <p>Non c'è premio fisso aziendale</p>	<p>IKEA scaduto il 31.12.2008 in fase di rinnovo</p> <table border="1" data-bbox="1559 276 2004 582"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>12° Mese</th> <th>18° Mese</th> <th>24° Mese</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri</td> <td>34,43</td> <td>68,86</td> <td>103,29</td> </tr> <tr> <td>1°</td> <td>31,01</td> <td>62,03</td> <td>93,04</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>26,83</td> <td>53,66</td> <td>80,48</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>22,93</td> <td>45,86</td> <td>68,79</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>19,83</td> <td>39,66</td> <td>59,50</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>18,04</td> <td>36,08</td> <td>54,12</td> </tr> <tr> <td>6°</td> <td>16,09</td> <td>32,17</td> <td>48,26</td> </tr> <tr> <td>7°</td> <td>13,77</td> <td>27,54</td> <td>41,32</td> </tr> </tbody> </table> <p>Si conviene di estendere a tutte le U.O. il premio fisso, il quale decorrerà con effetto dal 12° mese successivo alla data ufficiale dell'apertura del negozio con le gradualità sopra indicate. Che x il personale assunto "trainee" (lavoratori assunti con periodo iniziale di 12 mesi formazione, affiancamento a colleghi esperti di differenti unità organizzative che ricoprono il ruolo che sarà loro assegnato dopo il 12° mese, il premio verrà corrisposto successivamente al compimento del 12° mese di anzianità di servizio nella misura e con le gradualità previste per l'U.O. cui risulteranno assegnati.</p> <p>Nuove aperture: si applica trascorsi i primi 2 anni di bilancio interi dall'apertura, pertanto ai fini della corresponsione delle differenti quote di premio aziendale, viene considerata l'anzianità di servizio individuale maturata successivamente al 2° bilancio intero dall'apertura.</p>	Livelli	12° Mese	18° Mese	24° Mese	Quadri	34,43	68,86	103,29	1°	31,01	62,03	93,04	2°	26,83	53,66	80,48	3°	22,93	45,86	68,79	4°	19,83	39,66	59,50	5°	18,04	36,08	54,12	6°	16,09	32,17	48,26	7°	13,77	27,54	41,32
Livelli	12° Mese	18° Mese	24° Mese																																				
Quadri	34,43	68,86	103,29																																				
1°	31,01	62,03	93,04																																				
2°	26,83	53,66	80,48																																				
3°	22,93	45,86	68,79																																				
4°	19,83	39,66	59,50																																				
5°	18,04	36,08	54,12																																				
6°	16,09	32,17	48,26																																				
7°	13,77	27,54	41,32																																				