

SALARIO VARIABILE

L'analisi è stata effettuata su 14 accordi aziendali, poiché Upim non ha il salario variabile. Alcuni accordi 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; Prenatal).

Analisi generale parametri/obiettivi utilizzati. Sono differenziati tra le imprese e diversi tra loro a seconda della tipologia dei punti vendita (IPER, SMK, superettes, ecc.). Nessun accordo prevede una soglia d'accesso legata al bilancio generale, ciò significa che indipendentemente dall'andamento generale dell'impresa i lavoratori, a seconda degli obiettivi, possono percepire quote di salario variabile. La maggioranza degli accordi, prevede per le sedi centrali (impiegati) l'erogazione della quota media di salario variabile percepito dagli altri lavoratori. 5 accordi prevedono un obiettivo di carattere generale rispetto all'andamento dell'azienda, generalmente legato al margine operativo lordo. 9 accordi prevedono obiettivi legati al punto vendita. 2 accordi hanno inserito, in aggiunta ad altri, obiettivi legati all'andamento del reparto o del tem (Coin, Auchan).

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

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

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

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

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

Carrefour scaduto 31.12.2007

Sintesi salario variabile

PREMIO VARIABILE ANNO 2007 EURO 1.200 -Personale neo assunto: il variabile decorre dopo 24 mesi dall'assunzione

L'inflazione da utilizzare per il confronto dei dati è quella generale pubblicata dall'ISTAT.

La **corresponsione del premio** avverrà nel mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio e comunque non oltre il 30/6 di ciascun anno, e spetterà agli aventi diritto che saranno in forza alla data del 31/12 dell'anno a cui l'erogazione si riferisce. E' previsto l'incontro annuale naz.le per informazione sulla determinazione dei parametri di retribuzione variabile legati a questo indicatore, vale a dire a Cifra d'Affari ed EBITDA espressi in variazioni percentuali rispetto all'anno precedente.

I **premi variabili** non sono riparametrati e quindi si intendono uguali per tutti i livelli. Tutti gli importi previsti, si intendono riferiti a personale a Tempo Pieno e saranno quindi riproporzionati secondo le percentuali di impiego.

DIVISIONE SUPERMERCATI *Quote retributive per obiettivi di Divisione*

redditività/risultato riferiti agli obiettivi recepiti nel budget annuale della Divisione. All'avvicinamento, al raggiungimento o al superamento dei suddetti parametri, sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate. A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri: **CIFRA D'AFFARI o VENDITE LORDE; EBITDA.**

I risultati raggiunti dalla Divisione nel corso dell'anno considerato verranno ordinati in una matrice che recherà in ascissa le percentuali di effettiva realizzazione della cifra d'affari e in ordinata le percentuali di effettiva realizzazione dell'EBITDA. Dall'incrocio delle percentuali di realizzazione dei parametri considerati, verrà a determinarsi la percentuale da erogare rispetto all'importo massimo. Resta inteso che per ciascuno dei due indicatori, percentuali di raggiungimento dei **valori previsti a budget inferiori al 96% non daranno luogo a quote di premio.** Resta altresì inteso che per la Divisione Supermercati gli importi erogabili attraverso questo parametro non potranno superare il 25% della cifra massima erogabile, nei singoli anni, a titolo di retribuzione variabile.

Quote retributive per obiettivi di SM

Il sistema di retribuzione variabile prevede che ogni Punto di Vendita si confronti con se stesso, paragonando i risultati conseguiti nell'anno considerato con quelli realizzati nel corso dell'anno precedente. I parametri: **fatturato max 25% quota raggiungibile; produttività (fatturato per ora lavorata) che si determina:**

Posizionamento: per determinare il posizionamento del singolo Punto di Vendita occorre calcolare la media del fatturato per ora lavorata espressa dalla Divisione nell'anno in corso e quindi verificare come la produttività dal Punto di Vendita si colloca rispetto a quella media. Saranno premiati i risultati pari almeno al -5% della media di riferimento.

Miglioramento: il risultato di fatturato per ora lavorata del singolo Punto di Vendita potrà, a seconda dei casi, risultare uguale, migliore o peggiore rispetto a quello dell'anno precedente. Solo nei primi due casi (uguale o migliore), a seconda della percentuale di miglioramento ottenuto, verranno erogate ulteriori quote retributive così come illustrate nelle allegate tabelle. Per ognuno di questi due indicatori, potrà venire erogata una quota di retribuzione variabile **non superiore al 25%** della quota massima determinata per ogni anno di applicazione.

Quote retributive per SEDI E Depositil ammontare totale di tutti i premi variabili di cui al presente CIA corrisposti nel Gruppo, al lordo delle eventuali detrazioni per assenze, suddiviso per l'organico interessato alle suddette risultanze economiche. Il 50% spettante a livello individuale verrà rapportato alla presenza, secondo i criteri utilizzati per l'ipermercati, Supermercati e Ingrosso.

Esselunga scaduto 31.12.2007

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

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

$$\frac{\text{ore standard}}{\text{ore a consuntivo}} = \text{PdE (\%)} - \text{su base settimanale, periodica e annuale.}$$

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

ore a consuntivo = ore standard.

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

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

DIVISIONE IPERMERCATI

Quote retributive per obiettivi di singolo All'avvicinamento, al raggiungimento o al superamento dei suddetti parametri, sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate. A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri:

1) CIFRA D'AFFARI o VENDITE LORDE; EBITDA. le percentuali di raggiungimento dei valori previsti a budget inferiori al 96% non daranno luogo a quote di premio. Resta altresì inteso che per, la Divisione Ipermercati, gli importi erogabili attraverso questo parametro non potranno **superare il 50% della cifra massima erogabile**, nei singoli anni, a titolo di retribuzione variabile.

2) Incidenza del costo del lavoro sulle Vendite nette singolo iper, verrà espressa da un numero percentuale derivante da un rapporto che al numeratore avrà il valore assoluto del costo del lavoro ed al denominatore le Vendite al netto dell'IVA.

Posizionamento: per determinare il posizionamento occorre innanzitutto calcolare la percentuale di incidenza del costo del lavoro sulle Vendite nette espressa dall'ipermercato nell'anno considerato. Quindi, a seconda della fascia di risultato in cui si andrà a collocare il singolo Ipermercato rispetto ai valori espressi nelle tabelle allegate, verranno erogate le quote previste. Vengono riadeguate le fasce di posizionamento per Cluster (T1,T2,T3) per rendere conto delle differenze di taglia degli Ipermercati, che corrispondono a differenti incidenze medie del costo del lavoro sulle Vendite Nette.

In particolare si definisce: Cluster T1: Ipermercati con superficie di vendita inferiore a 5000 mq, Cluster T2: Ipermercati con superficie di vendita uguale o superiore a 5000 mq ed inferiore a 9000 mq, Cluster T3: Ipermercati con superficie di vendita uguale o maggiore a 9000 mq.

Miglioramento: il risultato di incidenza del costo del lavoro sulle Vendite Nette dell'anno considerato di ogni singolo Ipermercato dovrà essere confrontato con il risultato dell'anno precedente. A seconda della fascia di risultato in cui si andrà a collocare il singolo Ipermercato rispetto ai valori espressi nelle tabelle allegate, verranno erogate le quote previste.

Nuovo sistema incentivante sperimentale per venditori del settore Elettrodomestici – TV-Hi-Fi – Telefonia – Informatica Limitatamente alla Divisione Ipermercati, le Parti concordano di incontrarsi entro il 30 giugno 2004 per valutare l'introduzione di un meccanismo incentivante sperimentale alternativo a quello sopra definito che valorizzi i risultati di vendita dei collaboratori del suddetto settore.

CANALE INGROSSO *Quote retributive per obiettivi di Canale. Si misurano gli incrementi di redditività/risultato riferiti agli obiettivi recepiti nel budget annuale del Canale.* All'avvicinamento, al raggiungimento o al superamento dei suddetti parametri, sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate. A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri:

CIFRA D'AFFARI o VENDITE LORDE; EBITDA. I risultati raggiunti dal Canale nel corso dell'anno considerato verranno ordinati in una matrice che recherà in ascissa le percentuali di effettiva realizzazione della cifra d'affari e in ordinata le percentuali di effettiva realizzazione dell'EBITDA. Dall'incrocio delle percentuali di realizzazione dei parametri considerati, verrà a determinarsi la percentuale da erogare rispetto all'importo massimo. Percentuali di raggiungimento dei valori previsti a budget inferiori al 96% non daranno luogo a quote di premio. Resta altresì inteso che per, il Canale Ingrosso, gli importi erogabili attraverso questo parametro non potranno superare il 25% della cifra massima erogabile, nei singoli anni, a titolo di retribuzione variabile.

Quote retributive per obiettivi di Punto di Vendita

- Gli stessi parametri con lo stesso meccanismo indicato per le quote retributive di Canale saranno utilizzati per calcolare le quote retributive per obiettivo di Punto di Vendita. Anche in questo caso gli importi erogabili che questo parametro non potranno superare il 25% della cifra massima erogabile.

Quote retributive legate alla produttività

Il parametro preso in considerazione è riferito al singolo Punto di Vendita valutando: **Incidenza del costo del lavoro sulle Vendite Nette**

riportata nella tabella sottostante:

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

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

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

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

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

Posizionamento Il parametro del Posizionamento si basa sull'incidenza del costo del lavoro. Ogni P.d.V. è assegnato ad un cluster da 1 a 3 in base alla percentuale di incidenza del costo del lavoro raggiunta nell'anno base (...) per il primo anno di applicazione e all'anno precedente per i successivi. All'interno di ogni cluster sono fissati 5 step, ai quali è associato un importo del premio stabilito per il posizionamento pari al 100% per lo step 1, fino al 25% per lo step 4. Lo step 5 non prevede alcuna erogazione (vedi tabella).

Miglioramento Il parametro del Miglioramento si basa sull'incidenza del costo del lavoro raggiunta nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente. Il risultato raggiunto è misurato in base ad una scala progressiva della variazione di percentuale di incidenza, da un miglioramento di - 0,10% fino ad un incremento del costo pari a + 0,21%.

Il premio erogato è poi rapportato allo step raggiunto in base al parametro posizionamento. (vedi tabella b.....).

CANALE PROSSIMITA'

Quote retributive per obiettivi di Canale e di Regione: parametri finalizzati a misurare incrementi di redditività/risultato riferiti agli obiettivi recepiti nel budget annuale del Canale Mercati Diretti e della Regione. Le Regioni prese come riferimento attengono all'organizzazione della rete di vendita e non coincidono con le Regioni geografiche. All'avvicinamento, al raggiungimento o al superamento dei suddetti parametri, sono rapportate quote retributive predeterminate contenute nelle relative tabelle allegate.

A questo scopo verranno presi in considerazione i seguenti parametri: **CIFRA D'AFFARI o VENDITE LORDE; EBITDA**. La definizione dei due suddetti parametri è contenuta nel capitolo "Criteri generali". I risultati raggiunti dal Canale Negozi di Prossimità Diretti e dalle singole Regioni nel corso dell'anno considerato verranno ordinati in una matrice che recherà in ascissa le percentuali di effettiva realizzazione della cifra d'affari e in ordinata le percentuali di effettiva realizzazione dell'EBITDA. Dall'incrocio delle percentuali di realizzazione dei parametri considerati, verrà a determinarsi la percentuale da erogare rispetto all'importo massimo. Resta inteso che per ciascuno dei due indicatori, percentuali di raggiungimento dei valori previsti a budget inferiori al 96% non daranno luogo a quote di premio. Resta altresì inteso che per, la Divisione Prossimità, gli importi erogabili attraverso questo parametro non potranno superare il 25% della cifra massima erogabile per l'obiettivo di Canale e del 25% per l'obiettivo di Regione, nei singoli anni, a titolo di retribuzione variabile. **Quote retributive per risultati di Mercato**

Al personale del Punto di Vendita considerato verranno riconosciute quote di salario legate a:

PRODUTTIVITA' (FATTURATO PER ORA LAVORATA) verrà preso in esame il posizionamento espresso dal Punto di Vendita nell'anno considerato, rispetto alla media del Canale. A questo parametro viene legata una quota non superiore al 25% della retribuzione variabile per ciascun anno considerato (vedi tabella ... prendere da "Presentazione").

FATTURATO (MIGLIORAMENTO SU ANNO PRECEDENTE) Viene posto a confronto il fatturato dell'anno considerato con quello dell'anno precedente. Qualora il fatturato realizzato nell'anno considerato sia pari o superiore rispetto a quello realizzato nell'anno precedente, verranno erogate le quote retributive previste nelle allegate tabelle ... (prendere da "Presentazione") ... Il sistema di retribuzione variabile prevede che ogni Punto di Vendita si confronti con se stesso, paragonando i risultati conseguiti nell'anno considerato con quelli realizzati nel corso dell'anno precedente, rispetto al fatturato.

Anche a questo parametro viene legata una quota non superiore al 25% della retribuzione variabile per ciascun anno considerato.

premio stesso. Al personale part time nonché al personale assunto nel corso dell'anno, il "Salario variabile", verrà riproporzionato in base all'entità della prestazione lavorativa.

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

Panorama scaduto 31.12.2008 in corso elaborazione piattaforma

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

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

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

OBIETTIVO B): Vendite nette di filiale rapportate alle ore lavorate effettive di filiale

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

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

OBIETTIVO C): Qualità del servizio al cliente e mestiere di base di filiale viene affidato ad una società esterna, specializzata in ricerche di mercato ed in indagini sulla soddisfazione del cliente, un'attività di monitoraggio mirata atta a verificare per ogni singola filiale di vendita in quale misura il consumatore percepisca la qualità del servizio proposta. Le domande dirette a misurare tale aspetto sono riportate in allegato al presente accordo e ne costituiscono parte integrante (allegato 4). La società incaricata procederà ad intervistare circa 250 clienti per ogni filiale in due periodi dell'anno (orientativamente giugno/luglio e dicembre/gennaio, ricorrendo a criteri che garantiscano la rappresentatività del campione coinvolto) i quali esprimeranno, attraverso un voto di apprezzamento riferito ad una scala da 1 a 10 laddove il 7 costituisce il voto di sufficienza, il proprio giudizio sugli aspetti indagati dalla ricerca di cui sopra. Dalle due

SMA scaduto il 31.12.2008 (accordo ponte 27.07.06)

Salario Variabile sintesi:

Quota massima erogabile euro **1.360**

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

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

A. PROGRESSO DI FATTURATO

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

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

B. PROGRESSO DI MARGINE

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

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

C. MIGLIORAMENTO DI UN RISULTATO POSITIVO

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

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

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

Casi particolari

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

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

rilevazioni annue così effettuate deriverà una votazione media espressa in un voto al quale sarà collegata l'erogazione, per ogni singola filiale partecipante, dei seguenti importi lordi:

>Votazione media annuale anno 2007

Voto medio inferiore a 7	0
Voto medio o superiore a 7 ma inferiore a 8	150
Voto medio pari o superiore a 8	190
Voto medio pari o superiore a 8 e ogni item rilevato pari o superiore a 8	250

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

Miglioramento su anno precedente anno 2007

Da 0,5 a 0,99%	euro 120
Da 1,0% a 1,49%	euro 150
Da 1,5% a 1,99%	euro 170
Da 2,00% e oltre	euro 200

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

Miglioramento su anno precedente ANNO 2007

Da 1,0% a 1,49%	euro 120
Da 1,5% a 1,99%	euro 150
Da 2,00% a 2,99%	euro 170
Da 3,00% e oltre	euro 200

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

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

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

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

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

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

5. SEDI DIVISIONALI

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

La redistribuzione tra i beneficiari avverrà secondo le medesime regole previste per i punti di vendita al punto 4, cc.2 e segg.

6. DEPOSITI ALIMENTARE CONFEZIONATO

Per il personale dipendente di tali depositi, la prima e terza parte del premio di progresso saranno calcolate con le stesse modalità previste per il personale della sede zonale.

Per quanto concerne la seconda parte del premio (progresso del margine meno spese influenzabili), verrà conteggiato il miglioramento delle spese di deposito influenzabili che sarà calcolato ogni trimestre in percentuale del rifornito a vendita e raffrontato a quello dell'anno precedente. Se il tasso è diminuito, c'è progresso: In tale caso, valorizzata la percentuale di progresso sul rifornito a vendita, verrà distribuito il 10 % del valore della riduzione.

Calcolo e Distribuzione salario come per i punti vendita.

PAM scaduto il 31.3.08 in fase di rinnovo**SINTESI Salario Variabile:** Sono previsti alcuni parametri:

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

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

2. Consolidamento e sviluppo quota di mercato di supermercato

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

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

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

4. Numero clienti (opzionabile);

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

5. Qualità del servizio (opzionabile).

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

6) MODALITÀ DI EROGAZIONE 6.1) Supermercati: con le

AUCHAN scadenza 31 gennaio 2010**SINTESI Salario variabile****CRITERI GENERALI** I livelli sono tre: livello societario, di ipermercato e di reparto come di seguito definito nelle specifiche schede tecniche.

I parametri sono così indicati:

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

PERCENTUALI E LIMITI ANNUALI MASSIMI

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

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

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

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

L'orario teorico individuale del trimestre rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del 100% del valore P teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione

Esselunga scaduto 31.12.2007

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

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

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

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

modalità di cui al successivo punto 6.3) il personale dei punti vendita con contratto a tempo indeterminato, i C.F.L. , gli apprendisti e gli assunti con contratto a tempo determinato, concorrono per l'obiettivo 5.1) produttività di supermercato, 5.2) Consolidamento e sviluppo della quota di mercato, 5.3) Risultato operativo aziendale, più un quarto obiettivo, che sarà annualmente concordato tra R.S.A./r.s.u. e direzione di negozio a livello di supermercato, opzionandolo tra quelli di cui ai precedenti punti 5.4) o 5.5), entro il mese di novembre precedente l'anno di riferimento.

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

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

Per il personale apprendista gli importi di cui sopra verranno corrisposti nelle percentuali di cui all'art. 27, Seconda Parte, vigente C.C.N.L.

Si conferma inoltre che per il personale a tempo parziale gli importi di cui sopra verranno corrisposti in rapporto alla ridotta prestazione contrattualizzata.

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

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

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

Viene istituita la COMMISSIONE PER RISULTATO AZIENDALE, PROGRESSO e COMMERCIO DI REPARTO x valutare gli andamenti, predisporre programmi di formazione x rsu/rsa, titoli Valauchan. L'Osservatorio nazionale si riunirà almeno una volta l'anno con la partecipazione di tre componenti per Organizzazione Sindacale e designati dalle stesse. A livello di Ipermercato le parti costituiranno una Commissione tecnica che si riunirà in seduta plenaria una volta all'anno. La Commissione si riunirà altresì in seduta ristretta ogni trimestre/

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

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

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

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

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

E' infine previsto un sistema di partecipazione **mediante azionariato diffuso**, a tutti i dipendenti viene offerta la possibilità di acquisire i titoli Valauchan nella misura da determinare sulla base dei suddetti parametri come di seguito definito nelle specifiche schede tecniche senza oneri e/o commissioni. L'adesione all'offerta azionaria è volontaria. A fronte di adesione espressa ed individuale da parte di ciascun beneficiario alla offerta, come previsto dal regolamento ValAuchan, il valore risultante da ciascun calcolo delle quote RA, PI e CR come sopra descritti sarà offerto in sottoscrizione gratuita di titoli ValAuchan di valore equivalente

L'assegnazione dei titoli ValAuchan verrà effettuata al termine di ogni anno solare, con riferimento al valore delle quote RA, PI e CR maturate nei 4 trimestri precedenti. I valori che risulteranno determinati dall'applicazione dei citati sistemi, fatta salva in alternativa la scelta di della sottoscrizione di titoli Valauchan, saranno corrisposti ai beneficiari non aderenti a titolo di salario variabile. Ogni singolo lavoratore potrà comunicare ad Auchan il venir meno della propria adesione all'offerta con effetto dal primo trimestre o anno successivo in base alla periodicità della determinazione dei singoli parametri. Quanto via via maturato del risultato aziendale verrà convertito in azioni (secondo il piano di sottoscrizione previsto dal regolamento Valauchan) nel mese del maggio dell'anno successivo a quello di competenza in conformità allo statuto e regolamento valauchan. Scheda tecnica allegata

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le parti si danno espressamente atto che la scansione temporale dei valori impedisce l'identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del rispettivo mese di assegnazione per qualunque motivo essa sia avvenuta, il lavoratore non avrà diritto dell'importo derivante dai suddetti parametri.

Produzione

Per il personale di cui sopra il "Salario variabile" sarà quello corrispondente al risultato ottenuto dalla media aziendale di tutti i negozi. Per il personale di cui al presente punto, le parti si impegnano a ricercare nuovi meccanismi di Salario variabile pertinenti alla specifica attività svolta. **Criteri di erogazione del salario variabile** : Ciascun lavoratore percepirà il premio individuato per il negozio in cui ha operato nell'anno di riferimento del premio stesso. Nel caso di prestazione nell'anno effettuata presso negozi diversi, il premio verrà calcolato sulla base di quanto maturato in ogni singolo negozio. Il "Salario variabile" verrà riconosciuto al solo personale in forza, con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro, di inserimento o di apprendistato, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento del premio stesso. Al personale part time nonché al personale assunto nel corso dell' anno, il "Salario variabile", verrà riproporzionato in base all'entità della prestazione lavorativa. Nel caso di assenza dal lavoro, tale premio verrà corrisposto in misura proporzionale al periodo di servizio prestato. A questo fine vengono equiparate a presenza al lavoro le sole assenze per ferie, festività infrasettimanali, permessi sindacali, permessi per R.L.S., permessi di cui all'art. 68 C.C.N.L. 3/11/1994, maternità obbligatoria, riposi e permessi per i figli con handicap grave di cui all'art. 42 del Dlgs n. 151 del 26/3/2001.

RINASCENTE scadenza 31.1.2010
Sintesi salario variabile

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

DEFINIZIONE DEI PARAMETRI

1) VENDITE LORDE:

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

2) MARGINE LORDO (Gross Margin):

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

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

Sono esclusi dal computo di tale voce gli affitti passivi

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

5) DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE: si intende come tale il rapporto espresso dalla seguente formula: (N° pezzi mancanti + N° pezzi scartati) X prezzo di vendita di listino (N° pezzi venduti + N° pezzi scartati) X prezzo di vendita di listino

MECCANISMI DI MISURAZIONE E

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

Vendite Lorde	30%
Margine Lordo	20%
Totale costi operativi	10%
N° items per visitatore	20%
Differenze inventariali/Avarie e rotture	20%.

L'entità del premio variabile per i parametri

COIN/OVIESSE scaduto il 30.09.2005
Sintesi SALARIO VARIABILE

DIVISIONE COIN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PRENATAL scaduto luglio 2008 in fase di rinnovo
Sintesi salario variabile

PREMIO DI PARTECIPAZIONE PER I DIPENDENTI DELLA SEDE DI AGRATE

Per i dipendenti della sede di Agrate il premio di partecipazione viene determinato in base all'incremento di fatturato netto di tutti i negozi della catena Prénatal a parità negozi del 2004 sul 2003 per il primo anno, del 2005 sul 2004 per il secondo anno e così via di seguito per gli anni successivi.

Al fine della determinazione dell'incremento di fatturato netto a parità negozi, si confronterà il fatturato netto prodotto dai negozi (diretti ed indiretti) aperti dal 1° Gennaio 2003 con quello prodotto dagli stessi negozi nel 2004 per il premio di partecipazione del 2004.

Si confronterà il fatturato netto prodotto dai negozi (diretti ed indiretti) aperti dal 1° Gennaio 2004 con quello prodotto dagli stessi negozi nel 2005 per il premio di partecipazione del 2005 e così via di seguito per gli anni successivi.

Soglia e importi lordi del premio di partecipazione vengono come di seguito definiti x l'anno 2007:

	Euro
Al raggiungimento del + 4%	475
Al raggiungimento del + 4,4%	530
Al raggiungimento del + 4,8%	585
Al raggiungimento del + 5,2%	640
Al raggiungimento del + 5,6%	695
Al raggiungimento del + 6%	750
Al raggiungimento del 90% della soglia minima di incremento (cioè al + 3,6%) verrà comunque corrisposto un importo di e. 420,00 lordi (premio relativo al 2007).	

PREMIO DI PARTECIPAZIONE PER DIPENDENTI DEI NEGOZI

NUOVI PARAMETRI DEL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Vengono individuati i seguenti parametri e il relativo peso:

- 1) Incremento di fatturato netto dei negozi diretti a parità negozi a livello nazionale (15%)
- 2) Incremento di fatturato netto dei negozi diretti a parità negozi a livello provinciale (25%)
- 3) Incremento in valore assoluto del numero pezzi medi per scontrino a livello provinciale (30%)
- 4) Riduzione dell'incidenza delle differenze inventariali sulla merce movimentata a livello provinciale (30%)

1) INCREMENTO DI FATTURATO NETTO DEI NEGOZI DIRETTI A PARITÀ NEGOZI A LIVELLO NAZIONALE

Ai fini della determinazione dell'incremento di fatturato netto a parità negozi, si confronterà il fatturato netto prodotto dai negozi diretti aperti dal 1° Gennaio 2003 con quello prodotto dagli stessi negozi nel 2004 per il premio di partecipazione del 2004.

Si confronterà il fatturato netto prodotto dai negozi diretti aperti dal 1° Gennaio 2004 con quello prodotto dagli stessi negozi nel 2005 per il premio di partecipazione del 2005 e così di seguito per gli anni

di VENDITE LORDE, MARGINE LORDO e TOTALE COSTI OPERATIVI è correlata ai risultati prodotti rispetto al budget annuale, misurati a livello di singolo punto di vendita per i dipendenti di Filiale e a livello del totale Azienda per i dipendenti della Sede. I dati di budget relativi ai 3 parametri sopra indicati verranno annualmente comunicati come percentuale di incremento/decremento rispetto all'anno precedente.

Le quote di erogazione annuale del premio, che verranno determinate entro il mese di aprile dell'anno successivo all'esercizio di riferimento saranno calcolate secondo scaglioni di avvicinamento, raggiungimento o superamento del budget, come di seguito dettagliato nelle tabelle 1,2,3 allegate.

Per quanto riguarda il parametro N° ITEMS PER VISITATORE, l'entità del premio variabile verrà determinata sia in funzione dei risultati ottenuti rispetto a dei target minimi e massimi predefiniti per tutti gli anni di durata dell'A.I.A. per la somma dei punti vendita, secondo quanto riportato nella tabella 4 allegata.

Per quanto riguarda il parametro DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE, l'entità del premio variabile verrà determinata sia in funzione dei risultati ottenuti rispetto a dei target minimi e massimi predefiniti per tutti gli anni di durata dell'A.I.A., sia in funzione delle percentuali di miglioramento del singolo punto vendita rispetto all'anno precedente secondo quanto riportato nelle tabelle 5 (sub A e B) allegate.

I parametri verranno calcolati sui dati relativi alla singola Filiale per i dipendenti dei punti di vendita, tranne che per il parametro N°Items per visitatore, e sul totale Azienda per i dipendenti della Sede.

BENEFICIARI

Il premio che verrà erogato con cadenza annuale con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, spetta ai lavoratori in forza al

Vendite personale dei servizi

Mensili	
100%	40
103%	50
105%	60
110%	70

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

Vendite annue personale filiale

101%	300
103%	600
105%	900

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

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

DIVISIONE OVIESSE Saranno premiati i risultati di vendita di due bimestri uno nel 1° semestre ed uno nel 2° semestre con i valori in Euro di seguito indicati:

- 160,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 103% delle previsioni

- 260,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 105% delle previsioni; - 360,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 108% delle previsioni.

Verrà riconosciuta inoltre una quota in Euro di salario variabile per gli obiettivi di vendita previsti per il 1° semestre secondo le seguenti articolazioni:

- 200,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 102% delle previsioni;

- 300,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 104% delle previsioni; - 400,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 106% delle previsioni;

- 600,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 108% delle previsioni.

Verranno infine riconosciuti al personale della Filiale i seguenti importi in Euro per gli obiettivi di vendita annuali:

- 300,00 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 101% delle previsioni;

- 600,00 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 103% delle previsioni;

successivi.

Soglia e importi lordi del premio vengono come di seguito definiti:

percentuale euro anno 2007

Al raggiungimento del +4%	71,25
Al raggiungimento del +4,4%	79,50
Al raggiungimento del +4,8%	87,75
Al raggiungimento del +5,2%	96,00
Al raggiungimento del +5,6%	104,25
Al raggiungimento del +6%	112,50

Al raggiungimento del 90% della soglia minima di incremento (cioè al +3,6%) verrà comunque corrisposto un importo rispettivamente di € 45,00 lordi (premio relativo al 2004); € 51,00 lordi (premio relativo al 2005); € 57,00 lordi (premio relativo al 2006); € 63,00 lordi (premio relativo al 2007)

2) INCREMENTO DI FATTURATO NETTO DEI NEGOZI DIRETTI A PARITA' NEGOZI A LIVELLO PROVINCIALE

Ai fini della determinazione dell'incremento di fatturato netto a parità negozi, si confronterà il fatturato netto prodotto dai negozi diretti aperti dal 1° Gennaio 2003 con quello prodotto dagli stessi negozi nel 2004 per il premio di partecipazione del 2004 a livello provinciale.

Si confronterà il fatturato netto prodotto dai negozi diretti aperti dal 1° Gennaio 2004 con quello prodotto dagli stessi negozi nel 2005 a livello provinciale per il premio di partecipazione del 2005 e così di seguito per gli anni successivi.

Soglia e importi lordi del premio vengono come di seguito definiti:

% 2007 euro

Al raggiungimento del + 4%	118,75
Al raggiungimento del + 4,4%	132,50
Al raggiungimento del + 4,8%	146,25
Al raggiungimento del + 5,2%	160,0
Al raggiungimento del + 5,6%	173,75
Al raggiungimento del + 6%	187,5

Al raggiungimento del 90% della soglia minima di incremento (cioè al +3,6%) verrà comunque corrisposto un importo rispettivamente di € 75,00 lordi (premio relativo al 2004); € 85,00 lordi (premio relativo al 2005); € 95,00 lordi (premio relativo al 2006); € 105,00 lordi (premio relativo al 2007)

3) INCREMENTO IN VALORE ASSOLUTO DEL NUMERO PEZZI MEDI PER SCONTRINO A LIVELLO PROVINCIALE

L'analisi dei pezzi medi per scontrino a livello provinciale relativa al 2003 mostra una situazione differenziata per molteplici cause. Si conviene pertanto di raggruppare le provincie in 4 fasce omogenee. Soglia e importi lordi del premio vengono come di seguito definiti:

Fascia	Incremento pezzi in valore	Importo lordo 2007
--------	----------------------------	--------------------

momento dell'erogazione e che abbiano prestato la propria attività lavorativa per almeno sei mesi consecutivi nell'anno di riferimento ai fini del calcolo del premio. Il Premio così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali ed in funzione dei mesi di presenza effettiva in servizio nell'anno di riferimento. Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:

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

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

MONITORAGGIO DEL MECCANISMO DI APPLICAZIONE In relazione all'applicazione del salario variabile così come definito dal presente contratto integrativo aziendale, le Parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale che si riunirà 2 volte l'anno. L'Osservatorio nazionale sarà composto dalle OO.SS. Nazionali e da una rappresentanza di tre componenti per Organizzazione Sindacale designati dalle stesse. Verranno effettuati incontri quadrimestrali nei punti vendita A livello di punto vendita,.

Dopo 2 anni verifica meccanismo e, in caso di eventuali significative divergenze dei

- 900,00 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 105% delle previsioni. Le erogazioni di cui sopra valgono per le Filiali ad insegna OVIESSE già operanti all'inizio dell'esercizio (1° febbraio) e che non abbiano subito interventi di ristrutturazione. Negli altri casi comunque saranno stabiliti, di volta in volta, a livello decentrato importi di salario variabile da corrispondere al raggiungimento dei previsti obiettivi.

NEGOZI SEMI SPECIALIZZATI

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

PREVISIONI DI VENDITA PER BIMESTRI Tale parametro/obiettivo avrà a riferimento tre periodi bimestrali (marzo-aprile, maggio-giugno, settembre-ottobre). Verrà riconosciuto al personale della Filiale l'importo in Euro di:

- 130 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 103% delle previsioni del periodo;
- 210 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 105% delle previsioni di vendita.

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE Previsto incontro nazionale per verifica

MODALITÀ DI EROGAZIONE

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

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

	assoluto	
N° pezzi per Scontrino inferiori a 2,30	+ 0,30 + 0,40 + 0,50	126,00 € 175,50 € 225,00 €
N° pezzi per Scontrino tra 2,30 e 2,50	+ 0,25 + 0,35 + 0,45	126,00 € 175,50 € 225,00 €
N° pezzi per Scontrino tra 2,50 e 2,70	+ 0,20 + 0,27 + 0,35	126,00 € € 175,50 € € 225,00 € €
N° pezzi per Scontrino superiore a 2,70	+ 0,15 + 0,20 + 0,25	126,00 € 175,50 € 225,00 €

Se i pezzi per scontrino del 2005 sono in incremento rispetto a quelli del 2004, i negozi della provincia apparterranno alla fascia scaturente dalla media dei pezzi medi per scontrino degli ultimi anni. E così di seguito per l'anno successivo.

4) RIDUZIONE DELL'INCIDENZA DELLE DIFFERENZE INVENTARIALI SULLA MERCE MOVIMENTATA (A LIVELLO PROVINCIALE)

Le differenze inventariali sono espresse in una percentuale la quale esprime l'incidenza del valore a vendita della merce mancante sul valore a vendita della merce movimentata nel periodo intercorrente tra i 2 inventari. L'obiettivo relativo alle differenze inventariali è espresso in percentuale di miglioramento rispetto all'incidenza di riferimento. Si raffronterà il risultato dell'anno di riferimento con la media dei risultati degli anni precedenti. Qualora il risultato del 2003 sia migliore della media dei risultati degli anni precedenti all'anno di riferimento, il raffronto verrà effettuato con il 2003. Soglia e importi lordi del premio vengono come di seguito definiti:

OBBIETTIVO	EURO LORDI 2007
- 20%	126
- 35%	175,5
- 30%	225

MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto 1/12 dell'importo per ogni mese intero di servizio prestato non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto e

<p>risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati nelle tabelle allegate, saranno oggetto ,di eventuale revisione.</p> <p><u>SALARIO VARIABILE PER NUOVE APERTURE E RELOCATIONS</u></p> <p>Per quanto riguarda le nuove aperture e le relocations di punti vendita su piazze dove La Rinascente S.r.l. è già presente e che comportino un incremento di superficie di vendita superiore al 25%, fermo restando quanto previsto in merito ai confronti preventivi per l'avvio di nuove aperture, dopo il ventiquattresimo mese dalla data di apertura/relocation, Le Parti definiranno la tempistica relativa alla maturazione del premio di salario variabile, che non potrà in ogni caso decorrere oltre il periodo massimo di 48 mesi dal primo esercizio completo preso a riferimento.</p>	<p>lavoro.</p> <p>Gli stessi saranno erogati anche al personale in forza con contratto di apprendistato nella misura del 70% rispetto agli importi previsti per il personale a tempo indeterminato.</p> <p>Per il personale dipendente con contratto a termine, inclusi i Contratti di Formazione e Lavoro, il sistema di salario variabile di cui al presente accordo verrà applicato esclusivamente dopo tre mesi consecutivi dall'assunzione con decorrenza dal mese successivo.</p> <p>L'erogazione dei premi avverrà nel mese successivo a quello di riferimento (mese, bimestre, semestre) per il personale in forza al momento dell'erogazione e proporzionalmente alle giornate di effettivo servizio per i premi bimestrali e semestrali. Per i risultati mensili l'erogazione avverrà solo a fronte di effettive prestazioni pari o superiori al 50% delle giornate lavorabili.</p> <p>L'erogazione del premio annuale avverrà nel mese di marzo dell' ;anno successivo a quello di riferimento e sarà riconosciuta al personale in forza nel mese di erogazione e per i mesi di effettiva prestazione.</p> <p>Ai fini dell'erogazione del salario variabile, sono computate come effettiva prestazione le assenze per ferie, riposi compensativi e permessi sindacali riservati ai rappresentanti sindacali ai sensi degli artt. 23 e 30 della Legge n. 300 del '70, dal Contratto Integrativo Aziendale e dal C.C.N.L. (con esclusione di eventuali distacchi retribuiti).</p>	<p>cioè con esclusione dei casi previsti dalla dichiarazione a verbale dell'art. 68 del vigente C.C.N.L. del 3 Novembre 1994, ad eccezione dei periodi di aspettativa obbligatoria per gravidanza e puerperio.</p> <p>Per il personale a part-time e per gli apprendisti assunti precedentemente al 2 luglio 2004 il premio verrà rispettivamente riproporzionato in base all'orario di lavoro o percentualizzato.</p> <p>Qualora un lavoratore abbia lavorato nel corso dell'anno solare in 2 province differenti, l'eventuale premio verrà calcolato con riferimento alla provincia dove ha lavorato per il periodo maggiore. L'ammontare del premio spettante a ciascun lavoratore deve intendersi comprensivo di tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti o differiti. Il premio verrà liquidato in occasione del pagamento della mensilità di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento ai soli lavoratori in forza a quella data. A partire dal 2005, al termine del primo semestre di ogni anno e semprechè si sia registrato un incremento di fatturato netto a parità negozi a livello nazionale, l'azienda, in occasione del pagamento della mensilità di agosto, erogherà ai soli lavoratori in forza a quella data, al massimo il 50% dell'importo previsto per la percentuale raggiunta relativamente agli obiettivi di "incremento di fatturato netto a parità negozi a livello nazionale" e, per i soli negozi, "incremento di fatturato netto a livello provinciale".</p> <p><u>NOTA A VERBALE</u> Relativamente agli obiettivi di fatturato, qualora l'inflazione annua (indice ISTAT dei prezzi al consumo) dovesse o superare o ridursi di 1,5 punti in percentuale rispetto a quella del 2004, le parti si incontreranno per ridefinire le soglie di incremento di fatturato alla luce della variazione intervenuta.</p>
--	--	---

**S.I.B. (Leroy Merlin, bricocenter, ex Castorama)
Sintesi salario variabile**

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

Caratteristiche principali di questo premio sono il suo calcolo annuale sull'insieme della Società e la sua distribuzione una volta all'anno in parti uguali a tutti i dipendenti. Viene erogato nel mese di marzo dell'anno successivo. **Viene corrisposto ai lavoratori che non hanno il premio fisso mensile** ovvero ai punti vendita Leroy Merlin e corrisposto il mese di marzo dell'anno successivo.

Limiti individuali massimi:

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

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

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

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

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

DEFINIZIONE	MESE DI CALCOLO	MESE DI EROGAZIONE
		E

**O.B.I. accordo 12.10 2005 in fase di rinnovo
Sintesi salario variabile**

Le Direzioni aziendali, assieme al Gestore del punto vendita ed al Capo area, di anno in anno, stabiliranno un budget annuale (vendite – costi – margine – ecc.) per ogni punto vendita.

Per ogni dipendente full-time, che risulti in forza al punto vendita all'inizio dell'esercizio aziendale, verrà riconosciuto un "premio base" lordo pari a **€. 550=**.

Il valore base di cui sopra potrà risultare incrementato del 20% in relazione al conseguimento di un "obiettivo aggiuntivo" che annualmente verrà scelto, a cura della Direzione Aziendale, per ciascun punto vendita tra quelli sotto riportati:

-Contenimento differenze inventariali (Il miglioramento di questo valore oltre 0,3 punti rispetto alla percentuale prevista comporterà l'incremento del 20% della base premio (esempio di risultato positivo: percentuale prevista 1,80%; percentuale conseguita 1,49%).

-Incremento dello scontrino medio (Il miglioramento di questo valore oltre il 3% rispetto al dato dell'esercizio precedente comporterà l'incremento del 20% della base premio (esempio di risultato positivo: scontrino medio conseguito €. 25,80 – scontrino medio anno precedente €. 25,00)

-Incremento del numero dei clienti (Il miglioramento di questo valore oltre il 5% rispetto al dato dell'esercizio precedente comporterà l'incremento del 20% della base premio (esempio di risultato positivo: numero clienti anno corrente 300.000 – clienti anno precedente 280.000).

-Risultato del Customer Barometer (Il miglioramento di questo valore (conseguimento di un miglior punteggio su una scala di valutazione da 1 a 5) oltre 0,25 punti rispetto al valore precedente comporterà l'incremento del 20% della base premio (esempio di risultato positivo: risultato precedente 2,50; risultato conseguito 2,76).

Nel caso di personale part-time il "premio base" eventualmente incrementato per effetto del conseguimento "dell'obiettivo aggiuntivo" sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di lavoro rispetto al full-time. Parteciperanno inoltre, proporzionalmente al periodo di attività, all'accantonamento del "monte premi base" tutti i dipendenti assunti, nel corso dell'anno, a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova e che risultino in forza alla fine dell'esercizio.

Hanno diritto al premio anche i contratti a tempo determinato, che abbiano svolto, all'interno dello stesso esercizio 12 mesi di attività in un unico rapporto di lavoro.

La somma dei singoli "premi base" con i relativi possibili incrementi dovuti "all'obiettivo aggiuntivo" costituiranno il "monte premi base".

Il monte premi base viene incrementato qualora il fatturato ed il margine lordo conseguiti risultino superiori a quanto pianificato in budget e sarà pari rispettivamente al 5% ed al 10% dell'incremento.

Il "premio totale" del punto vendita sarà quindi determinato dal monte premi base incrementato degli scostamenti positivi sia del fatturato sia del margine.

Nel caso in cui il punto vendita non consegua l'obiettivo del fatturato, ma lo stesso venga soddisfatto in misura non **inferiore al 95% rispetto** a quanto previsto a budget, e venga comunque pienamente conseguito l'obiettivo del margine lordo a valore, il premio del punto vendita sarà costituito dal 50% del "monte premi base", già calcolato secondo le regole previste per "l'obiettivo aggiuntivo" scelto per il punto vendita, senza alcuna ulteriore maggiorazione. Gli obiettivi verranno comunicati al personale all'inizio dell'anno aziendale, ovvero al momento in cui i budget saranno operativi in quanto approvati dal vertice aziendale.

Criteri di ripartizione La ripartizione del premio, come sopra determinato, verrà effettuata

1° trimestre: gennaio – febbraio – marzo	Aprile	Maggio
2° trimestre: aprile – maggio – giugno	Luglio	Agosto
3° trimestre: luglio – agosto – settembre	Ottobre	Novembre
4° trimestre: ottobre – novembre – dicembre	Gennaio	Febbraio
<i>Premio di Progresso 13° e 14°</i>	<i>Febbraio</i>	<i>Marzo</i>
Regolarizzazione annuale Margine - Spese Influenzabili	Marzo	Aprile

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

Un punto vendita viene definito “IN APERTURA” sino al compimento del 15° (quindicesimo) mese COMPLETO di attività. Ai lavoratori aventi diritto verrà applicato il meccanismo di premio dei Servizi Interni. Il periodo di allestimento inizia ufficialmente con la compilazione del cosiddetto “Conto Economico d’Apertura” (6 mesi prima della data di apertura prevista per Leroy Merlin e 3 mesi prima per Bricocenter), e termina alla fine del mese precedente a un mese pieno di apertura.

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

- assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, con contratto a tempo determinato superiore ai sei mesi. Per i dipendenti assunti a tempo determinato il cui contratto viene trasformato a tempo indeterminato, sarà considerata l’anzianità convenzionale dell’assunzione originaria; allo stesso modo si terrà conto dell’anzianità originaria per i dipendenti riassunti dopo un contratto a termine entro 30 giorni dalla scadenza dello stesso.
- che abbiano maturato un’anzianità minima pari a sei mesi (il diritto al premio sorge il mese successivo a quello in cui vengono maturati i sei mesi di anzianità aziendale, con erogazione pro quota del premio del trimestre e con il calcolo della percentuale di presenza fatto per i mesi utili ai fini del conteggio);
- in forza al momento della liquidazione dell’importo di competenza dei vari trimestri o della regolarizzazione annuale o del premio 13a e 14a mensilità (ultimo giorno lavorativo del mese di erogazione previsto nella tabella dell’art. 29 del presente documento). La scansione temporale dei premi impedisce infatti l’identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, considerata la natura partecipativa e di incentivazione di tali premi nonché l’erogazione per cassa e non per competenza, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente non avrà diritto alla liquidazione del Premio di Progresso.

Tasso Premio dei Servizi Interni Leroy Merlin e Bricocenter: Viene determinato calcolando un tasso basato sulla somma dei Conti Economici dei punti vendita Leroy Merlin per i Servizi interni Leroy Merlin e sulla somma dei Conti Economici dei punti vendita Bricocenter per i Servizi Interni Bricocenter (esclusi i punti vendita che stanno applicando la formula di calcolo dei punti

esclusivamente tra il personale che abbia generato il calcolo del “premio base” in relazione alle ore di lavoro effettivo sottoposte a correttivo in

Saranno considerate ore di lavoro effettivo tutte le ore di lavoro prestate, comprese le ore di straordinario o di lavoro supplementare, le ferie ed i permessi retribuiti goduti. Sono escluse dal lavoro effettivo tutte le ore di assenza legate a qualunque altro tipo di istituto anche se lo stesso risulti contrattualmente coperto da retribuzione.

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

Assenze contenute nel 2% coefficiente moltiplicatore delle ore = 100%

Assenze contenute nel 4% coefficiente moltiplicatore delle ore = 90%

Assenze contenute nel 6% coefficiente moltiplicatore delle ore = 80%

Assenze contenute nel 8% coefficiente moltiplicatore delle ore = 60%

Assenze contenute nel 10%coefficiente moltiplicatore delle ore = 40%

Assenze superiori al 10% coefficiente moltiplicatore delle ore = 0%

Le ore di lavoro effettivo corrette con il coefficiente della precedente tabella genereranno le ore individuali di ripartizione del premio. Nel caso in cui vi sia assenza per maternità, questa sarà considerata neutra (non conteggiata), per cui genererà un premio in proporzione all’effettivo lavoro svolto.

Gestione dell’incentivo: Il premio verrà gestito in modo che mensilmente il punto vendita conosca l’ammontare teorico del premio totale in base ai dati progressivi del fatturato, del margine lordo, nonché dell’organico a tempo indeterminato. Tale proiezione si baserà sul valore del premio base. A richiesta e comunque successivamente alla chiusura dell’esercizio con le OO.SS. verranno verificati i dati relativi all’incentivo.

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

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

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

Nell’ipotesi di ristrutturazioni aziendali destinate a implementare i risultati del budget iniziale, gli obiettivi totali del punto vendita vengono di norma rivisti e conseguentemente i parametri del presente incentivo dovranno essere necessariamente adeguati per il periodo successivo all’intervento. Per le nuove aperture la partecipazione al premio da parte del personale viene prevista a decorrere dall’anno successivo solo nel caso siano trascorsi sei mesi di attività dalla data di apertura al pubblico con riferimento alla data di chiusura dell’esercizio.

Nel caso in cui un punto vendita venga chiuso per essere trasferito presso un’altra struttura nell’ambito della provincia, si procederà secondo le seguenti regole di equità.

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

Per l’esercizio successivo tutto il personale del nuovo negozio parteciperà all’incentivo solo se alla data di inizio dell’esercizio stesso risulti che il punto vendita abbia maturato un’anzianità dalla data di apertura al pubblico di almeno sei mesi. Nel caso in cui l’anzianità risulti inferiore a sei mesi, solo per il personale proveniente dalla vecchia struttura (dipendenti con contratto a tempo indeterminato alla data di chiusura del vecchio punto vendita) si provvederà a calcolare

vendita in apertura, e che quindi non hanno ancora maturato un anno solare di esercizio).

Tasso Premio dei Servizi Interni delle Regioni Leroy Merlin e Bricocenter

Viene calcolato come al punto 5), tenendo conto dei punti vendita facenti parte della Regione

l'incentivo tenendo conto del "premio base" (riproporzionato in relazione all'orario di lavoro di ciascun lavoratore proveniente dalla struttura chiusa), senza integrazioni legati all'obiettivo aggiuntivo o a variazione sul fatturato e margine previsti. Anche in questo caso i criteri di ripartizione risulteranno essere quelli già esposti.

Erogazione dell'incentivo

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

CONFORAMA ITALIA scaduto 31.12.2006**Salario variabile in sintesi**

d) Parametri per il calcolo del Premio: Il PdR verrà determinato in relazione ai risultati ottenuti con riferimento a 2 indicatori di performance aziendali: uno a livello generale, relativo alla redditività operativa dell'azienda nel suo complesso (REX) e uno a livello locale, relativo alla produttività (Ricavi operativi/Full Time Equivalenti Retribuiti) che premia l'efficienza raggiunta dal personale di ogni unità produttiva. Ciascuno dei due parametri concorre al 50% a determinare il valore del PdR. Per ciascuno dei 2 parametri si confronterà il valore effettivamente conseguito e registrato contabilmente con il corrispondente valore obiettivo inserito nel budget dell'esercizio di riferimento. Per la puntuale definizione e per ulteriori dettagli tecnici relativi ai 2 parametri, si fa riferimento all'allegato 1.

e) Premio massimo conseguibile Il tetto massimo del PdR complessivamente conseguibile, al lordo delle ritenute di Legge, viene quantificato come segue: Anno 2006; □ **900,00** erogati a marzo 2007. Tali somme s'intendono riferite al 4° livello contrattuale e riparametrate per gli altri livelli secondo la scala adottata dal vigente CCNL. Il periodo di maturazione del PdR va dall'1/1 al 31/12 di ogni anno, inteso quale esercizio di riferimento.

Scala di incentivazione Il premio conseguito seguirà la seguente scaletta di progressione, valida distintamente per ciascuno dei 2 parametri obiettivo: - 25% della quota parte del PdR massimo al raggiungimento del 95% dell' obiettivo ; - 50% della quota parte del PdR massimo al raggiungimento del 97,5% dell' obiettivo - - 100% della quota parte del PdR massimo al raggiungimento del 100% dell' obiettivo . Per quanto riguarda il solo parametro produttività, nell' eventualità del non raggiungimento della soglia del 95% dell' obiettivo, resta inteso che si accederà comunque al 25% della quota parte del PdR a condizione che venga registrato un miglioramento rispetto al risultato consuntivo registrato nell'anno precedente.

f) Beneficiari A fronte del raggiungimento degli obiettivi sopra descritti, avranno diritto all'erogazione individuale del PdR i seguenti lavoratori/lavoratrici: **Dipendenti a tempo indeterminato** in forza al momento dell'erogazione. Coloro che, durante l'anno di riferimento, concludono il rapporto di lavoro per pensionamento hanno comunque diritto alla corresponsione del PdR per tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi effettivamente lavorati; analogamente i dipendenti assunti in corso d' ;anno maturano il diritto alla corresponsione del PdR in relazione al periodo prestatato, per tanti dodicesimi quanti sono i mesi effettivamente lavorati. **Dipendenti a tempo determinato** che, a decorrere dal 01/01/2003, abbiano accumulato anche in più periodi, un'anzianità aziendale complessiva di almeno 12 mesi, purché, nell'anno di riferimento, abbiano prestatato servizio per almeno 5 mesi cumulativi. **Apprendisti** secondo il seguente meccanismo: - per il secondo anno di servizio: 75% della quota spettante al lavoratore a tempo indeterminato di pari livello d'inquadramento; - per il terzo anno (eventuale) di servizio: 85% della quota spettante al lavoratore a tempo indeterminato di pari livello d'inquadramento. **Dipendenti part time:** maturano il diritto all'erogazione del PdR

IKEA scaduto il 31.12.2008 in fase di rinnovo**Salario variabile in sintesi**

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

Entità del PDP: sett.2008 – ag. 2009 **euro 1.250.** Viene corrisposto ai lavoratori a tempo indeterminato.

Il premio totale pari a 1.250 euro è suddiviso per "pesi" e obiettivi:

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

SERVICE OFFICE

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

L'entità della quota di PDP afferente a ciascun obiettivo è determinata, in ciascun bilancio, per rapporto ai livelli di risultato conseguiti per ciascun obiettivo; risultati al di

riproporzionatamente all' orario contrattuale. **In tutti i casi si considera maturato il mese lavorato per più di 15 gg. Assenze** : Il diritto alla maturazione del PdR verrà riconosciuto anche ai lavoratori assenti per ferie e permessi che danno diritto alla retribuzione, nonché per maternità obbligatoria e per infortunio sul lavoro. Gli altri casi di assenza non determinano la maturazione del diritto, con corrispondente riduzione di 1/26esimo della quota mensile del PdR per ogni giorno di assenza. Nel caso di assenza per malattia, verrà riconosciuta una franchigia di 10 gg lavorativi complessivi nell'arco di ciascun anno solare, senza operare alcuna trattenuta.

Il valore del PdR per i lavoratori di sede sarà calcolato sulla media del PdR dei Punti Vendita

sotto del 90% (soglia d'accesso) non comportano la maturazione della relativa quota del premio.

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

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

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