

Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale FLUNCH ITALIA S.r.l.

Il giorno 18 Gennaio 2013 si sono incontrati, a Roma in Piazza Belli, presso gli uffici della FIPE:

Flunch Italia S.r.l. rappresentate dal Direttore Risorse Umane dott. Federico Roberto ed assistita da FIPE, nella persona del dott. Silvio Moretti Direttore Relazioni Sindacali FIPE

Filcams-CGIL rappresentata dal Sig. Fabrizio Russo
Fisascat-CISL rappresentata dal Sig. Alfredo Magnifico
UILTuCS-UIL rappresentata dal Sig. Gabriele Fiorino

Flunch Italia Srl è un'azienda presso la quale risultano ad oggi in forza circa 500 lavoratori e che svolge attività di ristorazione commerciale, attraverso una rete di 11 punti di ristorazione ubicati sull'intero territorio nazionale.

Gli ultimi anni hanno visto una grave contrazione del giro d'affari ed una forte diminuzione delle vendite e del numero dei clienti, a causa della perdurante situazione di crisi che si riflette, inevitabilmente, anche sul mercato di riferimento.

In considerazione del menzionato contesto, le parti hanno convenuto circa la necessità di istituire, nel rispetto e nello spirito del vigente CCNL Turismo, una contrattazione aziendale di secondo livello, al fine di ricercare un incremento della produttività, mediante una serie di misure che consentano nel contempo di salvaguardare gli attuali assetti occupazionali.

1) Relazioni sindacali e Diritti di informazione

Le parti convengono che una corretta gestione del diritto di informazione costituisca lo strumento più adeguato a favorire lo sviluppo di valide relazioni sindacali.

In tal senso l'informazione avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali e avverrà, di norma, una volta all'anno ed in ogni caso su richiesta delle parti o di una di esse.

A livello nazionale, annualmente, l'azienda in appositi incontri, fornirà informazioni su :

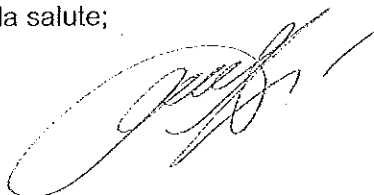
- situazione commerciale;
- programma di ristrutturazioni e riorganizzazione dei punti vendita;
- andamento occupazionale.

Attengono inoltre, a tale livello, l'informazione ed il confronto, anche al fine di realizzare eventuali intese, in ordine alle seguenti tematiche:

- formazione e programmi formativi;
- interventi di eventuali modifiche dell'orario di lavoro a livello nazionale;
- azioni positive e pari opportunità;
- sicurezza;
- ambiente di lavoro e tutela della salute;
- salario variabile;
- mercato del lavoro.

A livello di territoriale e/o di unità produttiva attiene il confronto, anche al fine di realizzare eventuali intese, sulle seguenti tematiche

- attuazione dei progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive;
- organizzazione del lavoro;
- distribuzione dell'orario di lavoro, turni e nastri orari;
- ambiente di lavoro e tutela della salute;



2) Ambiente e Sicurezza

Le parti, convenendo circa la rilevanza che tali tematiche ed il contestuale ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza rivestono, confermano la necessità di una corretta applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL Turismo e dal D. Lgs. 81/2008 in materia.

In tal senso, particolare attenzione sarà rivolta ad un puntuale riconoscimento delle prerogative che la richiamata normativa riconosce ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ai fini dell'espletamento delle specifiche attività di competenza; saranno inoltre riconosciuti loro adeguati percorsi formativi, come previsto dalla vigente disciplina.

3) Infortunio

In occasione di infortuni sul lavoro, l'azienda anticiperà al lavoratore a tempo indeterminato infortunato il trattamento economico a carico dell'Inail ed opererà il conguaglio all'atto della liquidazione da parte dell'Ente. Al fine di consentire all'azienda il pieno recupero delle somme anticipate, gli assegni dell'Inail saranno domiciliati presso l'azienda. Qualora il rapporto di lavoro con il dipendente che ha ottenuto l'anticipazione dovesse essere risolto per qualsiasi ragione, prima dell'arrivo dell'assegno dell'Inail l'azienda recupererà allo stesso l'intero trattamento di infortunio (sia la quota a carico dell'ente che quella a carico dell'azienda). Qualora non vi fosse capienza delle somme da recuperare il dipendente dovrà restituire l'eccedenza all'azienda. All'arrivo dell'assegno l'azienda provvederà a liquidare le relative spettanze.

4) Organizzazione del lavoro

Le parti convengono circa il rispetto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in ordine all'organizzazione del lavoro complessivamente intesa ed alla regolamentazione della flessibilità; i termini dei confronti previsti saranno improntati ad un'equa ripartizione, tra tutto il personale, dei disagi derivanti dall'effettuazione di alcune tipologie di turni.

In considerazione di particolari esigenze di lavoratrici/lavoratori, su indicazione della RSU/RSA, le parti, a livello di punto di vendita, valuteranno richieste di turnazioni differenti tenendo conto delle problematiche organizzative e produttive dell'azienda.

Salvo diverse regolamentazioni individuali/collettive attualmente vigenti, ai lavoratori sarà garantito almeno un sabato od una domenica libero/a al mese.

Il confronto tra le parti a livello di unità sarà ad ogni modo finalizzato a garantire ai lavoratori un sabato ed una domenica liberi ogni mese.

Nell'ottica di una migliore gestione degli orari di lavoro, da coniugare con i flussi di attività dell'unità produttiva ed in considerazione delle esigenze dei lavoratori, le parti, a livello di unità produttiva, potranno concordare modalità alternative di godimento del riposo giornaliero.

- Polivalenza

Le parti concordano nell'attivare confronti finalizzati a privilegiare forme di lavoro che favoriscano l'aumento delle ore contrattuali del personale già occupato e/o la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, in occasione di incrementi di attività e/o secondo le esigenze riscontrate dalle parti firmatarie del presente accordo.

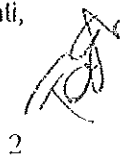
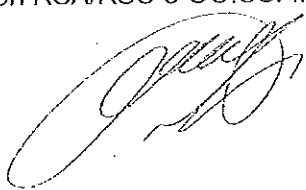
Le parti convengono sull'opportunità, nell'ambito delle norme del CCNL, di agevolare forme di polivalenza, che possano risolvere problematiche organizzative determinate da necessità di servizio.

A tal proposito le parti dandosi atto dell'importanza e della dignità di tutti i mestieri che compongono l'attività del punto vendita e convengono sul valore strategico della formazione, si impegnano ad effettuare specifici incontri al fine di monitorare lo stato della situazione formativa.

- Flessibilità

La flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori.

Le linee guide in ordine all'utilizzo della flessibilità ex art. 114 CCNL Turismo, introdotte sperimentalmente dalla presente intesa, troveranno applicazione nel rispetto dei seguenti punti, previo confronto, a livello di punto pdv, con RSA/RSU e OO.SS. firmatarie della presente intesa.



- L'orario mensile potrà essere articolato comportando prestazioni lavorative con orario di lavoro, di durata superiore o inferiore alla media della durata oraria contrattuale individuale settimanale;
- il massimale orario individuale settimanale sarà quello definito da CCNL Turismo;
- le ore settimanali lavorate in più rispetto al proprio contratto dovranno essere recuperate entro il mese in corso;
- Il recupero potrà avvenire o su base giornaliera o rimodulando l'orario giornaliero di lavoro. La modalità di recupero saranno concordate tra l'azienda e il collaboratore in base alle esigenze tecnico organizzative ed in considerazione di quanto previsto dal presente CIA in tema di OdL.
- le ore non recuperate saranno monetizzate con la maggiorazione del 30% (come da CCNL Turismo)
- l'accesso a suddetto sistema avverrà, ad ogni modo, su base volontaria per lavoratrici/lavoratori invalidi, soggetti alle tutele della maternità/paternità, che usufruiscono di permessi ex L. 104/92, che usufruiscono di permessi per gravi motivi familiari ex D. Lgs. 151/2001, che svolgono altro rapporto di lavoro, a tempo parziale con orario di lavoro rigido.

Ai fini di un monitoraggio di tale impianto e dell'adozione di eventuali correttivi, le parti si incontreranno, periodicamente, a livello territoriale

5) Tracciabilità e Pagamenti stipendi

Si concorda che l'Azienda garantirà l'ordine di pagamento dello stipendio entro il 10 del mese successivo, in considerazione di quanto già previsto dal verbale di accordo sottoscritto in data 24/06/11.

In ottemperanza alle recenti normative in materia di tracciabilità dei pagamenti in contanti, l'Azienda per il pagamento di stipendi e/o qualsiasi altra somma dovuta ai dipendenti, verrà corrisposta dall'Azienda unicamente mediante bonifico bancario.

6) Maggiorazioni

Le parti concordano che per quanto riguarda le percentuali di maggiorazioni sono confermate le quantità previste dal CCNL Turismo e pubblici esercizi.

Si concorda che, ad ogni fine anno, se il valore dell'incidenza delle spese del personale sul GA (senza Iva) sarà inferiore o pari al 35 % verrà riconosciuto per l'anno seguente il 20% di maggiorazione per tutte le domeniche lavorate nell'anno.

Quale condizione di miglior favore rispetto alle disposizioni del vigente CCNL Turismo, le domeniche lavorate nel mese di Dicembre verranno comunque retribuite con una percentuale di maggiorazione pari al 20% per tutta la durata del presente contratto.

8) Vitto

Avranno diritto al servizio mensa, tutti i lavoratori che svolgano un turno di almeno quattro ore anche cumulate nell'arco della giornata.

Anche i lavoratori che effettuano il turno spezzato indipendentemente dall'orario, avranno diritto al servizio mensa corrispondente ad un pasto giornaliero.

Il valore massimo del pasto consumabile è di sette euro e cinquanta centesimi

9) Permessi retribuiti

In caso di assenze previste dall'art. 3 comma quattro della legge 53 del 2000, il lavoratore utilizzerà i permessi retribuiti di cui all'art.100 del CCNL Turismo, al netto delle quantità previste dal punto 4. Su richiesta del lavoratore, esauriti i permessi retribuiti residui, potranno inoltre essere accolte dall'azienda le richieste di ferie per le motivazioni sopra citate.

10) Salario variabile

Il pagamento del premio avverrà solo nel momento in cui si verificano le condizioni seguenti:

- a) Incidenza delle spese del personale sul Ga (senza Iva) sarà inferiore o pari al 35 %
- b) La progressione di Cash Flow deve essere sempre a valore assoluto positivo

Le parti concordano sulla necessità di lavorare sulla comunicazione e fare in modo che tutti i collaboratori siano più responsabilizzati sulla conoscenza e sulle azioni che determinano il salario variabile.

Le parti convengono sulla rilevanza rivestita da una comunicazione finalizzata ad una maggiore responsabilizzazione e ad una più efficace conoscenza da parte dei lavoratori dei fattori che incidono sui parametri del salario variabile

Verranno in tal senso promossi incontri di verifica a livello di ristoranti e di sede al fine di promuovere interventi e comportamenti finalizzati al miglioramento dei risultati e della competitività aziendale.

Prima di ogni comunicazione ai collaboratori dei ristoranti dei risultati verrà fatto un incontro con gli RSA/RSU del ristorante per illustrare gli stessi in dettaglio.

Questo punto ha valenza dalla partenza del primo trimestre di calcolo successivo alla firma del contratto integrativo aziendale.

Premessa

Il Premio di Progresso, viene definito secondo le indicazioni contenute nel CCNL Turismo del 2010.

Considerato il carattere sperimentale dello stesso, le parti si impegnano a calendarizzare una serie di incontri nel corso del 2013, ai fini di una verifica dei parametri e degli indici di riferimento.

Filosofia del premio

Il metodo di calcolo combina tre criteri strettamente collegati tra di loro, che interagiscono nel tempo gli uni sugli altri e prendono in considerazione le diverse redditività e i diversi vincoli strutturali dei ristoranti.

I primi due criteri prendono in considerazione il progresso nella gestione e lo sviluppo del fatturato, il terzo criterio (tasso di prosperità) si basa sulla redditività a lungo termine dei ristoranti.

La volontà è di dividere i risultati ottenuti al fine di coinvolgere ogni dipendente nella redistribuzione di quote benessere e nell'evoluzione delle diverse voci di gestione.

Per questo il metodo di calcolo è stato definito in modo tale che, ad un dato momento, tutte le voci di spesa siano prese direttamente od indirettamente in considerazione nel premio di progresso di uno o più ristoranti o dei servizi centrali. Solo le spese di apertura di un nuovo locale sfuggono a questa regola.

Principi generali

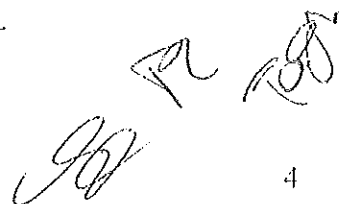
Il premio è calcolato mensilmente e corrisposto con pagamento trimestrale. I saldi negativi sono riportati sul mese successivo, all'interno del trimestre. Non c'è slittamento da un trimestre all'altro.

Plafond

Per ogni dipendente, il premio distribuito in un anno non potrà eccedere l'8.33% (1/12) della retribuzione lorda percepita nel corso dello stesso anno. Per "retribuzione lorda percepita" si intende lo stipendio lordo pagato, maggiorato della tredicesima e della quattordicesima pagate.

Corresponsione

Il premio viene erogato in corrispondenza della retribuzione del mese successivo al trimestre di riferimento.



Criteri di determinazione del premio

Il metodo di calcolo proposto consiste nel determinare una massa disponibile che sarà distribuita al personale nella misura del 65%.

MD = MASSA DISPONIBILE

Calcolo MD (massa disponibile)

$$MD = (X * Y) + Z$$

Definizione dei parametri

X = PROGRESSO

$$X = 20\% \left\{ \left[\begin{array}{l} \text{margine alimentare - spese} \\ \text{generali influenzabili -} \\ \text{ammortamenti influenzabili} \end{array} \right] \text{ mese} - \left[\begin{array}{l} \text{margine alimentare - spese} \\ \text{generali influenzabili -} \\ \text{ammortamenti influenzabili} \end{array} \right] \left. \begin{array}{l} \text{Mese anno} \\ \text{precedente} \\ \text{(x} \\ \text{inflazione)} \end{array} \right\}$$

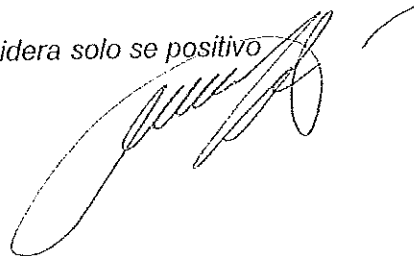
Y = INDICE SVILUPPO CLIENTELA (coeff. %)

$$Y = \frac{\text{Giro d'affari mese (IVA inclusa)}}{(\text{Giro d'affari del medesimo mese dell'anno precedente IVA inclusa}) \times \text{inflazione}}$$

Z = PROSPERITÀ

$$Z = \frac{\text{Utile corretto progressivo mese}}{\text{Giro d'affari(IVA esclusa) progressivo mese}} \times \text{massa salari}$$

Il parametro Z si considera solo se positivo



Calcolo Utile Corretto (sono presi in considerazione i dati progressivi del mese)

margine alimentare

- spese generali influenzabili del ristorante considerato
- ammortamenti economici influenzabili del ristorante considerato

il risultato è rapportato al giro d'affari IVA esclusa del ristorante considerato.

Alla grandezza ottenuta si sottraggono:

- spese generali non influenzabili dei ristoranti del perimetro del premio*
- ammortamenti non influenzabili dei ristoranti del perimetro del premio
- perdite e profitti dei ristoranti del perimetro del premio
- costi di ristrutturazione dei ristoranti del perimetro del premio
- Imposta sulle società al tasso legale in vigore

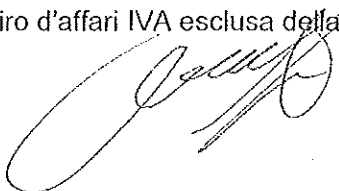
*** perimetro del premio = punti vendita con più di 15 mesi di attività**

tali voci sono rapportate al giro d'affari IVA esclusa dei ristoranti del perimetro del premio.

A questa ulteriore grandezza ottenuta si sottraggono:

- costo delle prestazioni centrali
- spese finanziarie
- IRAP

tali voci sono rapportate al giro d'affari IVA esclusa della società.



Pertanto il parametro Z sarà:

$$Z = \left\{ \begin{array}{l} \text{ristorante considerato} \\ \frac{\text{marg. alim.} - \text{sp. gen. infl.} - \text{amm. econ. infl.}}{\text{Giro d'affari (IVA esclusa)}} \\ \text{Progressivo mese} \end{array} \right\} \cdot \left\{ \begin{array}{l} \text{ristoranti del perimetro} \\ \frac{\text{sp. gen. non infl.} + \text{amm. non infl.} + \text{perdite e profitti} + \text{costi} \\ \text{ristrutt.} + \text{imposta società}}{\text{Giro d'affari (IVA esclusa)}} \\ \text{Progressivo mese} \end{array} \right\} \cdot \left\{ \begin{array}{l} \text{società} \\ \frac{\text{costo sede} + \text{spese} \\ \text{finanz.} + \text{IRAP}}{\text{Giro d'affari (IVA} \\ \text{esclusa)}} \\ \text{Progressivo mese} \end{array} \right\} \times \text{massa salari}$$

Per "massa salari" si intende l'imponibile contributivo del ristorante, calcolato secondo i principi di cui all'art. 12 della Legge 153/69 e successive modifiche e/o integrazioni.

Di seguito si propone, a titolo meramente esemplificativo, una simulazione dei calcoli sopra descritti. I dati sono espressi in migliaia di Euro.

Dati di partenza necessari ai fini dei calcoli sono:

- Dati relativi al singolo ristorante per il calcolo di "X":

• Margine alimentare del mese	140
• Spese generali influenzabili del mese	25
• Ammortamenti influenzabili del mese	15
• Margine alimentare del medesimo mese dell'anno precedente	120
• Spese generali influenzabili del medesimo mese dell'anno precedente	20
• Ammortamenti influenzabili del medesimo mese dell'anno precedente	10
• Indice di inflazione del mese rispetto al medesimo mese dell'anno precedente	3%

X = PROGRESSO

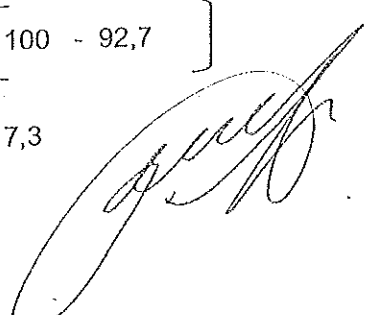
$$X = 20\% \left\{ \left[\begin{array}{l} 140 - 25 - 15 \end{array} \right] \text{ mese} - \left[\begin{array}{l} 120 - 20 - 10 \end{array} \right] \text{ Mese anno precedente (x 103\%)} \right\}$$

$$X = 20\% \times \left[100 - 90 \times 103\% \right]$$

$$X = 20\% \times \left[100 - 92,7 \right]$$

$$X = 20\% \times 7,3$$

$$X = 1,46$$







Dati relativi al singolo ristorante per il calcolo di "Y":

- Giro d'affari del mese 480
- Giro d'affari del medesimo mese dell'anno precedente 431
- Indice di inflazione del mese rispetto al medesimo mese dell'anno precedente 3%

$$Y = \frac{480}{431 \times 103\%}$$

$$Y = \frac{480}{431 \times 103\%}$$

$$Y = \frac{480}{443,93}$$

$$Y = 1,081$$

▪ Dati relativi al singolo ristorante per il calcolo di "Z":

- Margine alimentare progressivo al mese 1.260
- Spese generali influenzabili progressivo al mese 233
- Ammortamenti influenzabili progressivo al mese 135
- Giro d'affari progressivo al mese 3.444
- Massa salari mese precedente 66

▪ Dati relativi ai ristoranti del perimetro per il calcolo di "Z":

- Spese generali non influenzabili progressivo al mese 1.462
- Ammortamenti non influenzabili progressivo al mese 609
- Perdite e profitti progressivo al mese 13
- Costi di ristrutturazione progressivo al mese 0
- Imposta sulle società alle percentuali in vigore progressivo al mese 8
- Giro d'affari progressivo al mese 14.875

▪ Dati relativi all'intera società per il calcolo di "Z":

- Costo delle prestazioni centrali progressivo al mese 1.221
- Spese finanziarie progressivo al mese 3
- IRAP progressivo al mese 301
- Giro d'affari progressivo al mese 16.422



$$Z = \left\{ \begin{array}{l} \text{ristorante considerato} \\ \frac{1260 - 233 - 135}{3.444} \\ \text{Progressivo mese} \end{array} \right\} \cdot \left\{ \begin{array}{l} \text{ristoranti del perimetro} \\ \frac{1462 + 609 + 13 + 0 + 18}{14.875} \\ \text{Progressivo mese} \end{array} \right\} \cdot \left\{ \begin{array}{l} \text{società} \\ \frac{1.221 + 3 + 301}{16.422} \\ \text{Progressivo mese} \end{array} \right\} \times 66$$

$$Z = \left\{ \begin{array}{l} \text{ristorante considerato} \\ \frac{892}{3.444} \\ \text{Progressivo mese} \end{array} \right\} \cdot \left\{ \begin{array}{l} \text{ristoranti del perimetro} \\ \frac{2.102}{14.875} \\ \text{Progressivo mese} \end{array} \right\} \cdot \left\{ \begin{array}{l} \text{società} \\ \frac{1.525}{16.422} \\ \text{Progressivo mese} \end{array} \right\} \times 66$$

$$Z = \left[0,2590 - 0,1413 - 0,0929 \right] \times 66$$

$$Z = 0,0248 \times 66$$

$$Z = 1,64$$

❖ Calcolo finale della "Massa Disponibile" MD del mese:

$$MD = X \times Y + Z$$

$$MD = 1,46 \times 1,081 + 1,64$$

$$MD = 1,57826 + 1,64$$

$$MD = 3,21826$$

Il 65% del valore di MD (massa disponibile) verrà distribuito ai dipendenti, con le modalità ed alle condizioni di seguito specificate. Il Valore Distribuibile di MD (in simboli: VD), per il mese esaminato sarà quindi:

$$\text{Valore Distribuibile} = 65\% MD = 2,09187$$

Requisiti soggettivi

Hanno diritto al premio tutti i lavoratori sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti, purché abbiano maturato un'anzianità di servizio effettiva e continuativa di almeno sei mesi, nel mese a cui si riferisce il calcolo.

Il calcolo dell'anzianità avverrà a mesi interi: pertanto il mese sarà preso in considerazione nel caso di assunzione entro il giorno 15 del mese.

Distribuzione

La distribuzione del premio avviene sulla base del computo degli aventi diritto al premio medesimo.

Il calcolo del premio maturato avviene in base a:

1. livello contrattuale
2. numero di ore contrattuali
3. ore ordinarie effettivamente lavorate (sono considerati come ore lavorate ferie, ROL, festività godute, permessi sindacali, infortuni, malattie professionali, tutti i permessi retribuiti, dal datore di lavoro in forza di legge o CCNL, maternità obbligatoria, maternità facoltativa), ricovero ospedaliero, convalescenza post-operatoria
4. Frequenza di malattia nel corso del mese considerato.

Nel caso in cui, nel mese considerato, il lavoratore sia stato assente per malattia, il premio, come sopra determinato, verrà ridotto in funzione del numero degli eventi di malattia del mese, in funzione della seguente tabella:

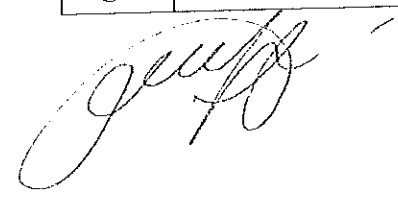
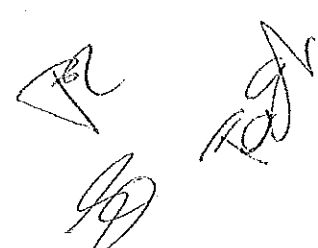
da 0 a 1	riduzione	0%	(il 100% del premio maturato verrà corrisposto);
da 2 a 3	riduzione	20%	(l'80% del premio maturato verrà corrisposto);
4	riduzione	40%	(il 60% del premio maturato verrà corrisposto);
oltre 4	riduzione	100%	(il premio non verrà corrisposto).

Le continuazioni di malattia sono considerate malattia unica.

Calcolo per la distribuzione

Sulla base dei coefficienti contrattuali, che di seguito si riportano, verrà determinato un "PREMIO TEORICO FULL TIME avente diritto", per livello, con le seguenti modalità:

<i>livello</i>	<i>Coeff. CCNL</i>
7	100
6	116
6S	120
5	130
4	148
3	165
2	183
1	213
QB	240
QA	270



$$\text{Coeff. Medio} = \frac{VD}{(\text{teste eq. 7}^\circ \text{liv.} \times \text{coeff. CCNL}) + (\text{teste eq. 6}^\circ \text{liv.} \times \text{coeff. CCNL}) + (\dots)}$$

Premio Teorico FULL TIME avente diritto = Coeff. Medio x coeff. CCNL

Di seguito si propone, a titolo meramente esemplificativo, una simulazione dei calcoli sopra descritti. I dati sono espressi in Euro.

▪ Teste equivalenti nel mese, prese in considerazione

• Teste equivalenti di 7° livello	3,00
• Teste equivalenti di 6° livello	3,00
• Teste equivalenti di 6S livello	10,00
• Teste equivalenti di 5° livello	21,00
• Teste equivalenti di 4° livello	18,00
• Teste equivalenti di 3° livello	0,75
• Teste equivalenti di 2° livello	2,00
• Teste equivalenti di 1° livello	1,00
• Teste equivalenti di livello QB	0,00
• Teste equivalenti di livello QA	0,00

▪ Valore Distribuibile, precedentemente calcolato 2.091,87

$$\text{Coeff. Medio} = \frac{2.091,87}{(3,00 \times 100) + (3,00 \times 116) + (10,00 \times 120) + (21,00 \times 130) + (18,00 \times 148) + (0,75 \times 165) + (2,00 \times 183) + (1,00 \times 213)}$$

$$\text{Coeff. Medio} = \frac{2.091,87}{(300) + (348) + (1.200) + (2.730) + (2.664) + (123,75) + (366) + (213)}$$

$$\text{Coeff. Medio} = \frac{2.091,87}{7.944,75}$$

Coeff. Medio = 0,2633

Calcolo del Premio teorico full time

Premio teorico full time 7° liv.	0,2633 x 100 = 26,33
Premio teorico full time 6° liv.	0,2633 x 116 = 30,54
Premio teorico full time 6s liv.	0,2633 x 120 = 31,60
Premio teorico full time 5° liv.	0,2633 x 130 = 34,23
Premio teorico full time 4° liv.	0,2633 x 148 = 38,97
Premio teorico full time 3° liv.	0,2633 x 165 = 43,44
Premio teorico full time 2° liv.	0,2633 x 183 = 48,18
Premio teorico full time 1° liv.	0,2633 x 213 = 56,08

Per determinare l'importo spettante ad ogni singolo lavoratore, il " PREMIO TEORICO FULL TIME avente diritto" verrà riproporzionato alle "ore ordinarie effettivamente lavorate" in base alla seguente formula:

IMPORTO SPETTANTE = PREMIO Teorico Full Time x

$$\frac{\text{Ore ordinarie effettivamente lavorate}}{\text{Ore Teoriche Full Time del mese}}$$

Di seguito si propone, a titolo meramente esemplificativo, una simulazione dei calcoli sopra descritti. I dati sono espressi in Euro.

▪ Esempio: ore teoriche del mese 174

- Lavoratore di 4° livello, a 40 ore settimanali, senza assenze nel mese

$$\text{Importo spettante} = 38,97 \times 174/174 = 38,97$$

- Lavoratore di 4° livello, a 30 ore settimanali, senza assenze nel mese (nel mese il lavoratore ha effettivamente lavorato 131 ore ordinarie)

$$\text{Importo spettante} = 38,97 \times 131/174 = 29,34$$

- Lavoratore di 4° livello, a 40 ore settimanali, con una malattia di un giorno di 8 ore


$$\text{Importo spettante} = 38,97 \times 166/174 = 37,18$$

Qualora, nel mese considerato, le ore ordinarie effettivamente lavorate risultassero, per qualsiasi motivo, superiori alle ore teoriche, il loro valore verrà limitato a quello delle ore teoriche: la frazione sopra espressa non potrà mai dare un risultato superiore a "uno".

Di seguito si propone un ulteriore esempio riferito ad un lavoratore con più di una malattia e/o infortunio nel mese.

- Lavoratore di 4° livello, a 40 ore settimanali, con due malattie di un giorno, pari quindi a 16 ore

$$\text{Importo spettante} = 38,97 \times 158/174 \times 80\% = 28,31$$



Redistribuzione dei resti

A seguito delle riduzioni del valore individuale maturato, indicate al precedente punto 8, potrebbe verificarsi che, nel mese, non venga distribuito l'intero Valore Distribuibile, calcolato in funzione dei parametri. In tali casi, il residuo Valore Distribuibile verrà riportato e sommato a quello maturato nel mese successivo.

Di seguito si propone, a titolo meramente esemplificativo, una simulazione dei calcoli sopra descritti. I dati sono espressi in Euro.

- Valore Distribuibile, precedentemente calcolato 2.091,87
 - Tre Lavoratori di 4° livello, a 40 ore settimanali, hanno avuto due malattie di un giorno, pari quindi a 16 ore ed hanno quindi diritto, come nell'ultimo esempio precedente, per il mese considerato a 28,31 anziché 38,97
 - A tutti gli altri lavoratori il premio maturato è stato erogato al 100%

Importo realmente distribuito: 2.059,89

La differenza non distribuita $(2091,87 - 2059,89) = 31,98$ verrà sommata al Valore Distribuibile del mese successivo.

Per il solo mese di dicembre, l'importo verrà redistribuito nel mese.

Casi particolari

Pdv in ristrutturazione

I mesi interessati parzialmente o totalmente dalla chiusura totale per lavori sono neutralizzati e nessun calcolo del premio sarà effettuato per questi mesi.

L'anno successivo ai lavori, i mesi interessati saranno paragonati agli stessi mesi dell'anno precedente a quello dei lavori. Pertanto se, ad esempio, i lavori con chiusura temporanea sono avvenuti nel mese di giugno 2002, per il mese di giugno 2002 non verrà calcolato il premio e per il calcolo del premio di competenza di giugno 2003 si prenderanno a riferimento i dati relativi a giugno 2001.

Le spese di riapertura sono comprese nel calcolo del tasso di prosperità calcolato alla fine dell'anno civile nel corso del quale sono intervenuti i lavori.

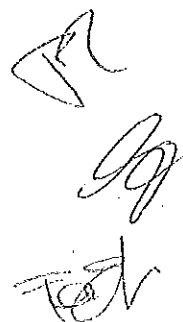
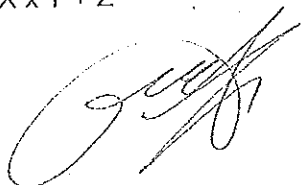
Pdv di nuova apertura

Non si calcola il premio di progresso per i primi tre mesi dell'attività. Una apertura nel corso del mese è considerata come mese completo se avviene entro il 15 del mese.

A partire dal 4° mese sino al 15° mese, tenuto conto dell'assenza di un periodo di confronto per il termine "margine - spese", necessario per la valutazione del parametro di progresso "X" verrà preso in considerazione solo il parametro di prosperità (Z) calcolato sul mese in corso e applicato alla massa salariale del mese precedente, modificata per il termine "indice di sviluppo della clientela" (quando è applicabile, cioè il 14° e il 15° mese).

Pertanto:

- per i mesi dal 1° al 3° MD non viene calcolato
- per i mesi dal 4° al 13° MD = Z
- per il 14° e 15° mese MD = Z x Y
- dal 16° mese in poi MD = X x Y + Z



Riflessi

Il valore del premio non avrà riflessi su nessun istituto differito, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, ferie, festività, permessi, trattamento di fine rapporto.

Il presente accordo, sarà depositato ai sensi dell'art. 3 comma 2 Legge 402/96 ed ai sensi dell'art. 2 comma 6 del DL 67/1997, convertito con modificazioni nella Legge 135/97 presso gli enti citati nel commi richiamati.

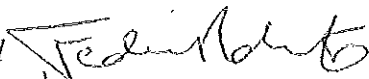
11) Decorrenza e durata

Il presente integrativo aziendale decorre dal 1 gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015; successivamente si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta, a mezzo lettera raccomandata A.R., di una delle parti firmatarie del presente accordo, da esercitarsi entro tre mesi dal termine sopra riportato
Sono comunque fatte salve le eventuali decorrenze e/o scadenze diversamente indicate nel corso del presente accordo.

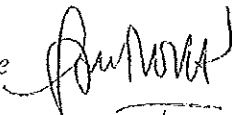
12) Ambito di applicazione

Il presente CIA sostituisce e annulla tutti i precedenti accordi integrativi/verbali di accordo sottoscritti tra le parti firmatarie e relativi ai temi nello stesso contenuti.

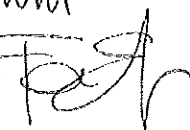
p. Flunch Italia S.r.l.



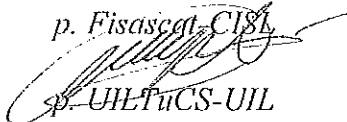
p. Fipe



p. Fileams-CGIL



p. Fisascat-CISL



p. UILTICS-UIL

