

Ipotesi di Accordo

Oggi, 29 marzo 2016

Tra

GS SpA, SSC Srl, Diperdi Srl, Carrefour Property Srl, Carrefour Italia Finance Srl e Carrefour Banque SA rappresentate dai sigg Paola Accornero, Erio Miglio, Elisa Pettenati, Lorenzo Bigagli, Carlo Merci

FILCAMS CGIL, rappresentata dal Sig. Fabrizio Russo
FISASCAT CISL, rappresentata dal sig. Ferruccio Fiorot
UILTUS UIL, rappresentata dal sig. Paolo Andreani

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

Il presente accordo consta di n°19 pagine di testo di cui n° 3 Allegati.
Ogni pagina è sottoscritta dalle parti contraenti

12

FILCAMS CGIL

Fabrizio Russo



GS SpA

SSC Srl

Diperdi Srl

Carrefour Property Srl

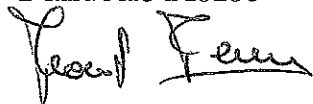
Carrefour Banque SA

Carrefour Italia Finance Srl



FISASCAT CISL

Ferruccio Fiorot



Paola Accornero

Lorenzo Bigagli

Carlo Merci

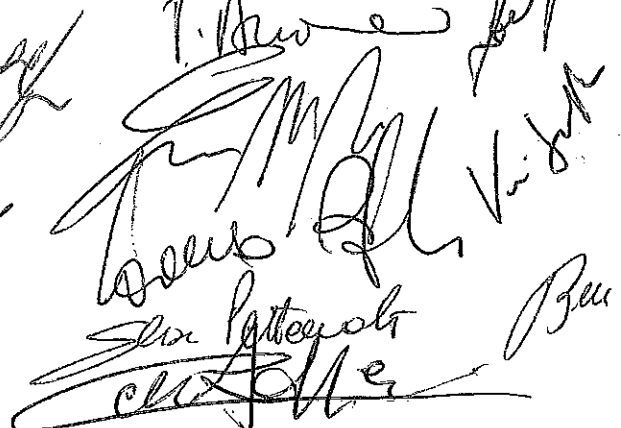
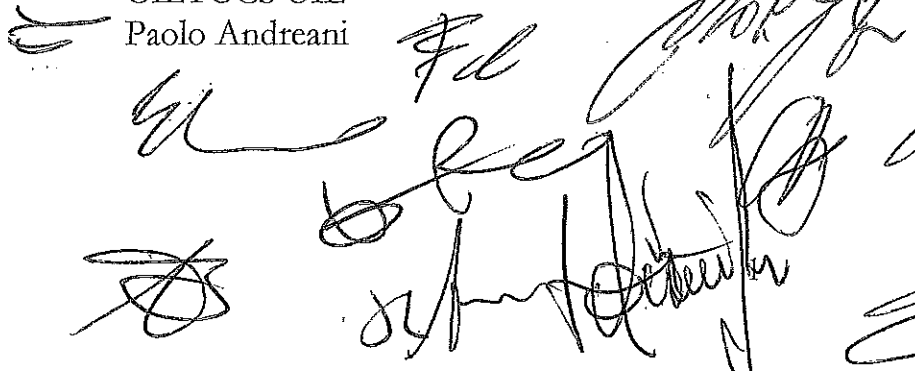
Erio Miglio

Elisa Pettenati



UILTUS UIL

Paolo Andreani



INVESTIMENTI E PIANO INDUSTRIALE

L'Azienda conferma per il biennio 2016 - 2017 la volontà di proseguire la propria politica di sviluppo e investimenti, anche ridefinendo il proprio modello commerciale, per essere più competitiva rispetto alle sfide del mercato.

Tale politica sarà finalizzata a:

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

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

L'Azienda e le OO.SS. a livello nazionale si incontreranno nel periodo di vigenza del presente contratto per un'informativa relativa alla realizzazione di quanto indicato nell'ambito della politica di sviluppo Aziendale, alla pianificazione degli investimenti e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per l'anno 2016 si prevede che gli investimenti in dinamica commerciale, ristrutturazione della rete, sicurezza, manutenzione ordinaria e straordinaria saranno in linea con quelli effettuati nel 2015

SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE

L'Azienda e le OO.SS. considerano il patrimonio occupazionale fattore importante per affrontare e superare la crisi.

L'Azienda si impegna pertanto ad una complessiva salvaguardia dei livelli occupazionali sul perimetro esistente.

A fronte di eventuali ristrutturazioni e/o chiusure l'Azienda si impegna a procedere in coerenza con quanto previsto dalle norme di Contratto Integrativo Aziendale e di legge nonché ricercando soluzioni non traumatiche agli eventuali problemi occupazionali e favorendo ove possibile la ricollocazione interna del personale coinvolto. Inoltre le parti

si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2016 ai fini dell'aggiornamento in merito alla situazione occupazionale e per valutare lo scenario economico e sociale.

FORMAZIONE

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

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

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

- formazione comportamentale e manageriale
- formazione mestieri
- formazione normativa

Pur in un contesto di mercato estremamente complesso, l'investimento dell'Azienda in formazione nel triennio 2013 – 2015 è cresciuto significativamente, a dimostrazione dell'impegno profuso nella formazione di tutti i lavoratori coinvolti in misura sempre crescente nei diversi processi organizzativi e di cambiamento.

Nel corso del 2016 sono previsti Piani formativi per circa 250.000 ore di formazione, in linea con il dato del 2015, con l'obiettivo di coinvolgere tutta la popolazione Aziendale.

Al fine di assicurare un processo costante di informazione e monitoraggio si conviene di effettuare un incontro entro il mese di giugno 2016 nel corso del quale verranno illustrati i dati del 2015 e discussi i progetti futuri nel relativo livello di relazione di pertinenza.

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

RELAZIONI SINDACALI

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

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

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

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

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

Livello Nazionale

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

- Acquisizioni, fusioni e cessioni che coinvolgano più regioni
- Strategie Aziendali in tema di sviluppo ed investimenti
- Informativa sull'andamento economico Aziendale, con riferimento:
 - alle politiche commerciali
 - alla composizione della rete di vendita
 - al franchising

- all'utilizzo degli impianti (orari di apertura e chiusura)
 - agli organici, relativa composizione e dinamiche (es: tipologie contrattuali, full-time e part-time, etc.)
 - alla verifica del funzionamento dei meccanismi del premio variabile
- Informativa sui criteri ispiratori del budget, ovvero obiettivi dell'anno di riferimento espressi in termini di percentuale di variazione rispetto all'anno precedente, ed illustrazione degli stessi una volta approvati nelle sedi competenti
 - Iniziative di terziarizzazione e appalto che coinvolgano più Regioni
 - Introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano effetti a livello generale sull'organizzazione del lavoro

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

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

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

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

Livello Regionale

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

Livello di territorio / punto di vendita

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

Attengono a questo livello le seguenti materie di informazione:

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

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

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

Comitato Aziendale Europeo (CAE)

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

Agibilità sindacali

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

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

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

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

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

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

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

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

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

Orario di lavoro

Flessibilità oraria giornaliera e/o settimanale programmata, finalizzata a garantire un efficace presidio dei flussi merci e clienti.

A fronte di situazioni non prevedibili, quindi non rientranti nella pianificazione oraria definita, sarà comunque garantito il dovuto presidio con il ricorso a soluzioni individuate nell'ambito dei singoli punti vendita.

- Mansioni

Promiscuità, fungibilità e polivalenza da applicare all'interno delle singole unità produttive e tra i rispettivi settori e reparti.

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

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

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

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

PUNTI VENDITA IN CRISI

Negli ipermercati di San Giuliano, Torino Corso Grosseto, Ancona, Calenzano, Marcon, Portogruaro, Tavagnacco, Thiene, Roma Ciliegie, Frosinone, Marcianise, Pontecagnano, Quartu, Romanina, Cagliari San Sperate, Roma Torvergata, Zumpano le parti si incontreranno a livello di punto vendita per la definizione di specifici accordi che consentano di contribuire al recupero di redditività di punti vendita che ormai da più anni registrano un risultato fortemente negativo.

Tale fase di confronto, da esperirsi entro 45 giorni dalla data del 1° aprile 2016, potrà prevedere interventi sull'organizzazione del lavoro e/o una rimodulazione del Contratto Integrativo Aziendale, anche attraverso la temporanea sospensione, in tutto o in parte, di trattamenti economici dallo stesso disciplinati.

IMPORTO FISSO AGGIUNTIVO

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

Per coloro che alla data del 1° marzo 2016 non avessero percepito l'intero ammontare dell'Importo Fisso Aggiuntivo, i termini per la maturazione, già previsti dall'accordo sottoscritto il 9 febbraio 2011 (allegato 1) riprenderanno a decorrere dal 1° maggio 2017.

Le parti concordano che detto importo non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. Tale previsione verrà a cessare il 30 aprile 2017.

PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABLE

La cifra d'affari Aziendale ha registrato un significativo decremento nell'ultimo triennio e la redditività Aziendale è di conseguenza fortemente diminuita. Per favorire un recupero di efficienza, qualità e produttività, anche attraverso lo svolgimento di prestazioni domenicali o festive, le parti convengono di costituire un sistema incentivante per i dipendenti a tempo indeterminato e gli apprendisti, la cui erogazione sarà condizionata al raggiungimento della redditività prevista nel budget Aziendale.

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

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

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

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

L'ammontare teorico pro capite del premio di produttività variabile sarà costituito dalla somma di cui sopra allo scopo destinata diviso il numero dei dipendenti (FTE) aventi

diritto ed in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e non potrà in ogni caso eccedere il valore di 800 euro lordi annui. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il predetto ammontare sarà riproporzionato in base al coefficiente di prestazione lavorativa settimanale.

Al realizzarsi delle condizioni di cui sopra la maturazione del premio individuale effettivo avverrà in base al raggiungimento di parametri che verranno definiti dall'Azienda in funzione delle priorità individuate e illustrati alle RSU/RSA di punto vendita entro il primo quadrimestre 2016.

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

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

Il premio di produttività come sopra definito ed i meccanismi che lo determinano saranno oggetto di verifica congiunta da effettuarsi entro la fine dell'anno 2016.

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

La corresponsione del premio avverrà successivamente all'approvazione del bilancio e comunque entro e non oltre il 31 luglio 2017 (il 31 luglio degli anni successivi in caso di proroga) e spetterà a coloro che saranno in forza alla data di erogazione.

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

PRESTAZIONI STRAORDINARIE DOMENICALI E FESTIVE

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

Nell'ambito della pianificazione delle aperture domenicali e festive, allo scopo di favorire una equa distribuzione del presidio richiesto si conviene di promuovere tra le parti, a livello di territorio / punto vendita, gli opportuni confronti finalizzati ad individuare soluzioni organizzative coerenti con l'obiettivo succitato.

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

Tali somme rientrano nelle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa per le erogazioni retributive correlate alla produttività/reddittività Aziendale.

Per le prestazioni straordinarie domenicali e festive effettuate dal personale dei punti vendita ad insegna Carrefour Iper, Carrefour Market e Ingrosso dal 7 gennaio al 30 novembre e dal personale dei punti vendita Carrefour Express dal 1° gennaio al 31 dicembre, le parti convengono che a decorrere dal 1° di marzo 2016 e fino al 30 aprile 2017 verrà sospeso il trattamento a titolo di incentivazione definito dal Contratto Integrativo Aziendale del 5 marzo 2013 (gettone presenza).

INDENNITA' DI FUNZIONE E SPECIALISTI / BANCONIERI

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

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

INFORTUNIO E MALATTIA

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

Per quanto riguarda le assenze per malattia, viene riconosciuta una integrazione del 25% rispetto al trattamento attualmente previsto dalla normativa vigente in materia dal 4° al

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "BW", "DL", "11", "PA", "SP", and "Bu" on the right margin.]

20° giorno di malattia. Tale integrazione non potrà in ogni caso superare il 100% della retribuzione.

PAUSE

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

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

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

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

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

MENSA

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

ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DI SEDE

Le parti concordano che, a decorrere dal 1° marzo 2013, l'orario di lavoro normale del personale di sede è fissato in 38 ore settimanali, con assorbimento di 72 ore di permesso retribuito.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including "DL", "12", "PA", "ST", and "Ber".]

FESTIVITA' COINCIDENTI

Per la vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale per le festività coincidenti con la domenica (si veda allegato 2), in alternativa all'importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto, le parti convengono quale modalità di pagamento della festività, ed al fine di migliorare il livello di competitività Aziendale, la maturazione di n. 6 ore e 30 minuti di permessi individuali retribuiti per ciascuna delle suddette festività, da aggiungere al maturando annuale di ciascun dipendente, riproporzionate in funzione degli orari contrattuali individuali dei lavoratori part-time.

Quanto sopra ha effetto a decorrere dal 1° marzo 2016 e resterà in vigore fino al 30 aprile 2017.

BENEFITS FLESSIBILI

Le parti si incontreranno entro la fine del 2016 per valutare l'eventuale opportunità di condividere un piano di benefits flessibili.

PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI

Le parti convengono che i permessi individuali retribuiti dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. A tal fine saranno favoriti incontri territoriali e/o di punto vendita finalizzati alla coerente gestione degli stessi. A decorrere dal 2018 verrà ripristinata la scadenza del 31 maggio per l'utilizzo dei permessi individuali retribuiti.

APPRENDISTATO

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

PERSONALE PART-TIME

Tutti gli istituti di carattere economico indicati nel presente Contratto Integrativo Aziendale vanno riproporzionati all'orario contrattuale di lavoro riferito al personale part-time.

DIRITTO ALLO STUDIO

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

Le parti convengono di fissare a 160 ore nel triennio la frequenza ai corsi di studio, oltre a 40 ore annue per la preparazione degli esami.

Tali permessi retribuiti vanno riproporzionati all'orario contrattuale di lavoro riferito al personale part-time.

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

CONGEDI PARENTALI

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

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

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'Azienda conserverà il posto di lavoro per i malati terminali sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal medico curante nel rispetto della legislazione vigente.

PARI OPPORTUNITA'

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

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

Al fine di dare piena applicazione alle norme vigenti relative alla promozione di azioni positive per la realizzazione della effettiva parità uomo-donna nel lavoro, le parti si impegnano a favorire una concreta promozione delle pari opportunità, e a dare, a tale scopo, piena applicazione alla commissione paritetica, da costituirsi entro il 31 dicembre 2016.

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

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

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

TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE, MOLESTIE SESSUALI - MOBBING

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

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

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

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

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

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale trova applicazione per le Società S.S.C. Srl, GS S.p.A., DìperDì Srl, Carrefour Property Srl, Carrefour Italia Finance Srl e Carrefour Banque S.A.

DECORRENZA E DURATA

In ragione delle particolari condizioni di contesto socio-economico e contrattuale, il presente contratto integrativo decorre dal 1° marzo 2016 e la durata dello stesso è prevista sino al 31 maggio 2017. Qualora non fosse disdetto dalle parti contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta da inviare entro il 28 febbraio di ciascun anno.

ALLEGATO 1

IMPORTO FISSO AGGIUNTIVO

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

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

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

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

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

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

Esempio:

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

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

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

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

ALLEGATO 2

ANNO 2016

1 maggio – Festa dei Lavoratori

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

25 dicembre – S. Natale

ANNO 2017

1 gennaio - Capodanno

Fe

✓

h

u

g

gsm

fb

h

h

SAV
PA

h

h

h

h

h

h

h

ALLEGATO #3

VERBALE DI ACCORDO

Il 26 febbraio 1999, a Roma, si sono incontrati la Direzione di GS S.p.A., rappresentata da G. Caruso, C. Accetta, E. Lajolo, G. Mancini, F. Manzuoli, A. Rezzoagli, G. Santoro, R. Simonetto e le Segreterie Nazionali FILCAMS CGIL, rappresentata da P. Ruffolo, FISASCAT CISL, rappresentata da P. Raineri e UILTuCS UIL, rappresentata da G. Rodilosso, con la presenza delle Strutture Territoriali.

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

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

Il documento, che ha lo scopo di favorire l'interrotto processo aziendale di ricerca di un clima di lavoro sempre più improntato a caratteristiche di serenità, rispetto e reciproca correttezza, risulta coerente con gli indirizzi del Parlamento Europeo, della Commissione Europea per i diritti della donna, del CCNL per i dipendenti da Aziende del Terziario, distribuzione e servizi del 3 novembre 1994, del CIA di Gruppo dell'8 settembre 1997 e del disegno di legge n° 4817.

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

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

Letto, confermato e sottoscritto

GS S.p.A.

Le OO.SS.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Ruffolo", "Raineri", "Rodilosso", "Caruso", "Accetta", "Lajolo", "Mancini", "Manzuoli", "Rezzoagli", "Santoro", "Simonetto", "Filcams", "Fisascat", "Uil", "Uiltucs", and others.]