IPOTESI DI ACCORDO

Oggi, 22 aprile 2017
Tra

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

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 la presente ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto integrativo Aziendale.

Il presente accordo consta di n° 18 pagine di testo di cui n° 4 Allegati.
Ogni pagina è sottoscritta dalle parti contraenti

FILCAMS CGIL
Fabrizio Russo

GS SpA
SSC Srl
Diperdì 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
Elena Ghirardotto

UILTUCS UIL
Paolo Andreani

INVESTIMENTI E PIANO INDUSTRIALE

Le parti, ai fini della redditività aziendale e della stabilità occupazionale considerano di fondamentale importanza la definizione di un piano di investimenti pluriennale.
L'Azienda conferma per il periodo di vigenza del presente accordo, la volontà di proseguire la propria politica di sviluppo e investimenti, anche rimodulando 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, rinnovando i concetti commerciali, introducendone di nuovi e sviluppando ulteriori investimenti nelle tecnologie informatiche e nel digitale;

- 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 annualmente nel periodo di vigenza del presente contratto per valutare congiuntamente la realizzazione di quanto indicato nell'ambito delle politiche di sviluppo aziendale, con particolare attenzione alla pianificazione degli investimenti, alle attività di formazione e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'anno 2017 l'Azienda prevede di effettuare investimenti in innovazione e sviluppo commerciale, ristrutturazione della rete, sicurezza, manutenzione ordinaria e straordinaria, in linea con quelli dell'anno precedente, come già comunicati alle OO.SS.

Annualmente l'Azienda comunicherà il piano di investimenti per l'anno corrente.

SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE

L'Azienda e le OO.SS considerano il patrimonio occupazionale fattore importante per affrontare e superare la crisi.
Fermo restando l'accordo sindacale sottoscritto in data 22 aprile 2017, l'Azienda si impegna ad una complessiva salvaguardia dei livelli occupazionali ed al mantenimento del perimetro Aziendale e ad assicurare un confronto periodico con le OO.SS. finalizzato a monitorare la qualità dell'occupazione in Azienda. A fronte di ristrutturazioni e/o chiusure che si rendessero necessarie in ragione di un peggioramento del contesto economico, l'Azienda si impegna a procedere in coerenza con quanto previsto dalle norme di legge e di Contratto Integrativo Aziendale, nonché ricercando soluzioni non traumatiche agli eventuali problemi occupazionali e favorendo ove possibile la ricollocazione interna al

Gruppo del personale coinvolto. Le parti si impegnano ad incontrarsi al termine di ogni anno, per monitorare la situazione occupazionale dell'anno di riferimento e per valutare lo scenario economico.

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 adeguamento ed aggiornamento continuo 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, nel triennio 2014 – 2016 l'Azienda ha continuato ad investire significativamente nella formazione, a dimostrazione dell'impegno profuso nella formazione di tutti i lavoratori coinvolti in misura sempre crescente nei diversi processi organizzativi e di cambiamento.

Nel periodo di vigenza del presente accordo sono previsti Piani formativi in linea con il triennio precedente finalizzati a coinvolgere tutta la popolazione Aziendale.

Al fine di assicurare un processo costante di partecipazione, informazione e monitoraggio si conviene di effettuare un incontro all'anno, entro il mese di giugno. Nel corso di tale incontro verranno illustrate le attività realizzate nel periodo precedente e presentati al fine della condivisione 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.

Nell'attuale contesto socio economico, rivestono particolare importanza le occasioni di informazione e di confronto previste ai vari livelli. Tali occasioni devono rappresentare una prassi costante delle relazioni sindacali e in un clima generalizzato di correttezza, nel pieno riconoscimento delle rispettive autonomie e responsabilità, sono 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, risultano individuate in maniera coerente, le materie oggetto di informazione, confronto e 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 anche ai fini di un confronto efficace 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:

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 SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

L'Azienda ribadisce il proprio impegno affinché la tutela della salute e della sicurezza 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.

Nel secondo semestre di ogni anno, entro il mese di novembre, si terrà un incontro nazionale alla presenza degli RLS e dell'RSPP aziendale. In tale occasione, l'Azienda si impegna a presentare una relazione annuale sullo "stato della salute e della sicurezza" nel Gruppo. I contenuti di tale rapporto verranno definiti dalle parti entro il 2017.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Allo scopo di favorire livelli qualificati di efficienza e produttività e realizzare condizioni di stabilità occupazionale e flessibilità anche positiva delle prestazioni lavorative, in un

- 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 vendita

L'Azienda si impegna a fornire al livello di territorio / punto vendita informazioni e i dati relativi alle materie di seguito individuate in base alla propria organizzazione commerciale e ai propri sistemi informativi. Ciò al fine di rendere possibile un confronto periodico, costruttivo e partecipato.

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, somministrato 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,

contesto di costante mutamento dei livelli di concorrenza e del comportamento dei consumatori si conviene di prevedere un tempestivo confronto per punto vendita e/o per territorio, finalizzato a realizzare eventuali accordi sugli assetti organizzativi condivisi.

Tali confronti saranno mirati anche ad equilibrare gli effetti sull'occupazione in ragione della ridefinizione degli organici funzionali a recuperi di efficienza, qualificazione e ampliamento dei livelli di servizio.

Nell'ambito di tali incontri le parti si confronteranno sugli assetti organizzativi, gli organici, l'utilizzo degli impianti e la sicurezza nei luoghi di lavoro, il nastro orario di apertura al pubblico, i livelli di servizio, l'utilizzo di lavoro supplementare e straordinario, del lavoro somministrato e sulle attività appaltate/terziarizzate.

Nell'ambito di tali confronti potrà essere altresì perseguita 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 e portare attenzione alle esigenze di flessibilità positiva.

  Copertura del presidio a fronte di situazioni non prevedibili e non rientranti nella pianificazione oraria definita, con 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.

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.

IMPORTO FISSO AGGIUNTIVO

Le parti, alla luce delle considerazioni attinenti alla situazione Aziendale e congiunturale sopra richiamata, concordano che l'istituto 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° maggio 2017 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 2019.

Le parti concordano che detto importo non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. Tale previsione verrà a cessare a decorrere dal 30 aprile 2019

PREMIO DI PRODUTTIVITA'VARIABILE

La performance economica Aziendale complessiva continua a permanere fortemente critica nell'ultimo triennio. 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 dei punti vendita diretti, 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 annualmente dall' Azienda in funzione delle priorità individuate e illustrati alle RSU/RSA di punto vendita entro il primo quadrimestre di ciascun anno.

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 maturerà 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 di ciascun anno.

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 di ciascun anno 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 più 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 e 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 agevolazione contributive e fiscali previste dalla normativa per le erogazioni retributive correlate alla produttività/redditività Aziendale.

Per le prestazioni straordinarie domenicali e festive effettuate dal personale dei punti di vendita ad insegna Carrefour Iper, Carrefour Market, ed Ingrosso comprese dal 7 gennaio al 30 novembre e per il personale dei punti di vendita Carrefour Express dal 1°gennaio al 31 dicembre, le Parti convengono che a decorrere dal 1°maggio 2017 e fino al 30 aprile 2019 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 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 sforamento 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 sforamento 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.

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.

Tale conversione automatica riproporzionata come sopra avrà luogo, per il medesimo periodo succitato, anche in occasione della festività civile del 4 novembre.

Quanto sopra ha effetto a decorrere dal 1° maggio 2017 e resterà in vigore fino al 30 aprile 2019.

PRODUTTIVITÀ E WELFARE AZIENDALE

Le parti convengono di incontrarsi, entro il mese di novembre del corrente anno, per valutare l'opportunità di definire, in via sperimentale in alcuni punti di vendita test che saranno successivamente identificati, un sistema premiante. Tale sperimentazione, da definirsi nelle modalità a livello negoziale nazionale, potrà prendere in considerazione indicatori di produttività, qualità e redditività utili a valorizzare premi di natura variabile da erogare anche sotto forma di welfare aziendale in considerazione di quanto previsto dalla L. 208/2015, come modificata dalla L. 232/2016. L'ipotesi di sperimentazione tiene conto temporalmente della possibile e auspicabile variazione in positivo del contesto economico complessivo e dell'andamento aziendale in essere al momento della sottoscrizione del presente accordo.

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 2020 verrà ripristinata la scadenza del 30 giugno per l'utilizzo dei permessi individuali retribuiti.

APPRENDISTATO

L'Azienda favorisce l'inserimento di personale con 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', INCLUSIONE E NON DISCRIMINAZIONE

L'Azienda intende promuovere le azioni positive finalizzate allo sviluppo di una cultura di inclusione e al raggiungimento della piena realizzazione nel lavoro delle pari opportunità

senza discriminazione di genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

In tal senso verranno favorite concretamente tutte le iniziative finalizzate 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 non discriminazione ed inclusione delle diversità, 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 2017.

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 alle effettive parità e pari opportunità e ad individuare le azioni positive per il superamento degli stessi

- proposizione di progetti finalizzati allo sviluppo dell'occupazione e della professionalità che favoriscano e valorizzino la diversità, 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.

AZIONI PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE CONTRO MOLESTIE SESSUALI, BULLISMO E DISCRIMINAZIONI

L'Azienda e le OO.SS si impegnano, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze, a garantire nei luoghi di lavoro la tutela della dignità, a favorire un ambiente di lavoro inclusivo ed improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali e ad operare in modo da realizzare questi principi condivisi.

Le Parti pertanto convengono, di contrastare e rimuovere dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento configurabile come:

- Molestie: comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, con lo scopo di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- Discriminazione: trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria (ad es. razzismo, sessismo, e omofobia).
- Bullismo/Mobbing: 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

anche in quanto estranei e contrari al Codice Etico Carrefour.

Il progetto estende la tutela già prevista per i casi di molestie sessuali ai fenomeni di bullismo/mobbing e discriminazioni e prevede un supporto a favore dei lavoratori dell'Azienda su tutto il territorio, le cui modalità operative sono riportate nell'allegato 4.

Ai fini attenuare i rischi psicosociali connessi all'ambiente lavorativo, tale tutela viene estesa anche ai casi di eventi traumatizzanti che si producono nel luogo di lavoro (es. rapine, aggressioni, atti violenti ecc.) che necessitano di un tempestivo intervento di supporto psicologico per i collaboratori che ne sono stati testimoni o vittime.

Con le presenti disposizioni le Parti convengono di ritenere superato il precedente accordo del 25/02/1999

AMBITO DI APPLICAZIONE

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

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre ed ha efficacia dal 1°giugno 2017 e scadrà il 31 maggio 2019. Qualora non fosse disdetto da una delle 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.

Le parti riconoscono e concordano che le previsioni del presente Contratto Integrativo Aziendale sono tra loro correlate ed inscindibili e riflettono ed esauriscono l'intero accordo tra le parti.

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^ 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^ 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

Formato Market e Superstore :

40% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del pdv.
40% raggiungimento della % di differenze inventariali prevista nel budget del pdv.
20% raggiungimento del Fatturato per Ora Lavorata (FOL) previsto nel budget del pdv.

Formato Prossimità

40% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget dell'area commerciale
40% raggiungimento della % di differenze inventariali prevista nel budget dell'area commerciale
20% raggiungimento del Fatturato per Ora Lavorata (FOL) previsto nel budget dell'area commerciale

Formato Ipermercati e Cash & Carry

25% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del pdv
25% raggiungimento della % di differenze inventariali previsto nel budget del pdv
50% raggiungimento dell'utile semi netto previsto nel budget del pdv

Sede

50% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del Gruppo Carrefour Italia
50% raggiungimento della % di incidenza del costo di distribuzione prevista nel budget del Gruppo Carrefour Italia

Depositi

40% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del Gruppo Carrefour Italia
40% raggiungimento del valore di costo collo previsto a budget per singolo deposito
20% raggiungimento della % di errori nelle preparazioni prevista a budget nel singolo deposito

ALLEGATO 3

Anno 2017
4 novembre – Giornata dell'Unità Nazionale e delle Forze Armate

Anno 2018
4 novembre – Giornata dell'Unità Nazionale e delle Forze Armate

Anno 2019
6 gennaio – Epifania

ALLEGATO 4

AZIONI PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE CONTRO MOLESTIE SESSUALI, BULLISMO E DISCRIMINAZIONI

L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti uno SPORTELLO TELEFONICO che offre un servizio di primo ascolto, gestito da psicologi/psicoterapeuti, per coloro che si dovessero trovare in una situazione di disagio, essendo oggetto di molestie, bullismo/mobbing o discriminazioni sul luogo di lavoro o essendo stati testimoni e/o vittime di eventi traumatizzanti verificatisi sul luogo di lavoro.

Le telefonate si svolgeranno negli orari di apertura dello sportello che verranno resi noti a tutti i dipendenti anche mediante affissione nelle apposite bacheche Aziendali.

L'accesso allo sportello telefonico può avvenire anche in forma anonima. I professionisti interessati manterranno il più stretto riserbo rispetto a quanto loro comunicato e i dati personali dell'interessato saranno trattati in base a quanto previsto dalla normativa sulla privacy (D.Lgs 196/2003).

L'Azienda, in conformità con l'impegno di creare un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali, si attiverà inoltre, anche su richiesta degli interessati, ogni qual volta dovesse venir a conoscenza di comportamenti scorretti al fine favorire il ripristino di una situazione adeguata di lavoro.

L'Azienda si impegna a dare ampia e completa informazione a tutti i propri collaboratori dell'attivazione e delle modalità di utilizzo di detto servizio.

L'Azienda e le OO.SS. si incontreranno annualmente per valutare l'utilizzo e l'efficacia di questo servizio al fine di promuovere un ambiente e delle relazioni di lavoro positive