

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DI SMA S.p.A.

In data 11 febbraio 2014, in Roma, tra SMA S.p.A., rappresentata dai sig.ri Piero Pisoni, Dario Bresciani, Gianluca Cattaneo, Dante Traini, Daniela Vadrucci e Sergio Leonardi

e

la FILCAMS-CGIL Nazionale, rappresentata dalla sig.ra Maria Grazia Gabrielli

la FISASCAT-CISL Nazionale, rappresentata dal sig. Ferruccio Fiorot

la UILTuCS-UIL Nazionale, rappresentata dal sig. Marco Marroni

presente la Delegazione Trattante, unitamente alle Strutture Territoriali delle Organizzazioni Sindacali, dopo ampia ed esauriente discussione, si è stipulato il presente Contratto Integrativo Aziendale per i dipendenti di SMA S.p.A., che recepisce i contenuti dello Stato Conclusivo della Trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto tra le Parti in epigrafe indicate in data 28 novembre 2013 ed approvato dai dipendenti di SMA S.p.A. nell'ambito della consultazione referendaria svoltasi nel mese di gennaio 2014.

Il presente Accordo consta di n. 24 pagine, ognuna delle quali sottoscritta dalle Parti contraenti

1

PP

ART. 1 - RELAZIONI SINDACALI

La sottoscrizione del presente Contratto Integrativo, avvenuta nel contesto delle significative difficoltà attraversate dall'Azienda, ingenerate dall'aggravarsi dell'attuale congiuntura economica recessiva, che condiziona pesantemente il mercato della Grande Distribuzione a causa della drastica contrazione dei consumi, conferma l'obiettivo e l'interesse delle parti di consolidare e migliorare il complesso delle relazioni sindacali già in essere, mantenendo un assetto mirato alla individuazione dell'adeguato livello di interlocuzione per ogni articolazione aziendale e per le materie assegnate dal CCNL di settore alla contrattazione aziendale.

In particolare, le parti intendono mantenere e migliorare un sistema di relazioni sindacali completo, articolato, unitario ed equilibrato.

Nel riconfermare il ruolo dei diritti di informazione e del confronto sindacale, fermo restando il rispetto degli attuali assetti contrattuali, tale sistema si sviluppa contemperando in modo bilanciato:

- la focalizzazione delle relazioni sindacali in ambito societario, favorendo un rafforzamento del decentramento in tale ambito;
- il confronto a livello regionale.

Coerentemente, si riafferma il carattere preventivo dell'informazione e della sua finalizzazione al confronto e alla definizione di intese tra le parti ai vari livelli e per le materie previste successivamente.

Le parti intendono ribadire che un compiuto sviluppo delle relazioni sindacali non può prescindere dal coinvolgimento delle istanze locali e territoriali in termini di diritti di informazione e confronto, con particolare riferimento alle tematiche dell'organizzazione del lavoro del mercato del lavoro e riconoscono, altresì, l'importanza del confronto per realizzare intese su tali materie e sull'insieme delle variabili che ad esse concorrono.

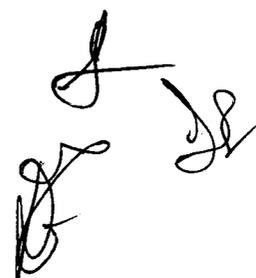
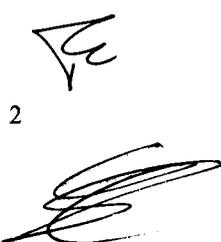
1.1 Diritto di informazione e confronto a livello Nazionale

Compete a tale livello l'informazione ed il conseguente confronto sulle seguenti tematiche:

- bilancio;
- andamento economico della Società;
- politiche commerciali;
- sviluppo e investimenti della Società;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione della Società;
- strutture degli assetti societari;



2



l'op

RR

- politiche occupazionali;
- piani di formazione/addestramento professionale;
- azioni positive;
- ambiente e salute;
- funzionamento dei meccanismi del salario variabile previsti nel presente contratto integrativo

Alla luce della situazione particolare attraversata dall'azienda, le parti convengono di realizzare incontri a livello nazionale nei mesi di aprile e ottobre, al fine di monitorare gli andamenti ed il quadro delle relazioni a livello decentrato.

1.2 Diritto di informazione e confronto a livello di Unità Produttiva e/o Territorio

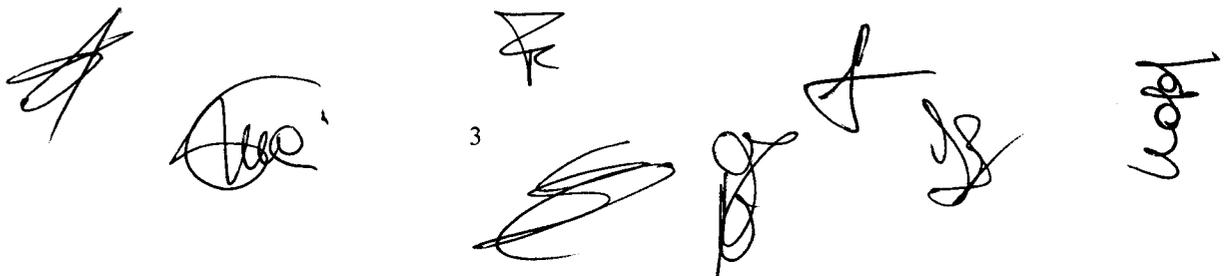
Compete a tale livello – pur nel rispetto della non duplicità tra livelli – l'informazione ed il conseguente confronto per realizzare intese sulle seguenti tematiche:

- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di apprendistato e somministrazione;
- organizzazione del lavoro;
- progetti di riorganizzazione, ristrutturazione e chiusura delle unità produttive, al fine di realizzare intese finalizzate alla salvaguardia dei livelli occupazionali;
- appalti e terzizzazioni;
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche;
- andamento delle vendite e obiettivi di budget;
- andamenti delle quote salariali derivanti dai risultati del salario variabile;
- lavoro domenicale e festivo, conformemente a quanto previsto a norma del successivo art. 17.2

A livello territoriale, sarà inoltre svolto un confronto preventivo per realizzare intese in occasione dell'apertura di nuove unità produttive aventi ad oggetto le tematiche di cui al presente paragrafo.

1.3 Diritto di informazione a livello Regionale

Compete a tale livello l'informazione e il conseguente confronto su quanto previsto dal presente accordo sulle materie in tema di mercato del lavoro, anche in relazione al processo istituzionale di decentramento e di conferimento alle Regioni e agli enti locali delle relative funzioni e compiti.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are stylized and difficult to decipher, while others are more legible. There is a small number '3' written in the center of this section.

R

Inoltre, potrà essere attivato il confronto a tale livello a fronte di significative iniziative di sviluppo di processi di disinvestimento comportanti rilevanti impatti occupazionali.

A livello decentrato, si conviene sulla realizzazione di:

- un incontro annuale a livello territoriale/regionale, da tenersi di norma nel mese di febbraio, sull'andamento aziendale, sugli investimenti, sulle strategie commerciali, sui risultati dell'erogazione del salario variabile;
- due incontri all'anno con cadenza semestrale, da tenersi di norma nei mesi di marzo e settembre, a livello di filiale tra la Direzione Aziendale e le RSU/RSA in relazione alle tematiche di cui al successivo art. 14. Annualmente, l'Azienda fornirà nei singoli punti di vendita, alle RSU/RSA e/o alle OO.SS. territoriali i dati a consuntivo delle ore di lavoro straordinario anche per le finalità previste dal CCNL di settore, nonché la composizione degli organici suddivisi per tipologie di impiego.

ART. 2 - FRANCHISING

La Società, in occasione dell'avvio o del rinnovo dei contratti di affiliazione, inserirà nei contratti stipulati con gli imprenditori affiliati l'applicazione delle norme e dei trattamenti di legge.

ART. 3 - MERCHANDISING

La Società si impegna a garantire che a questi lavoratori vengano fornite tutte le necessarie informazioni e le tutele riconosciute dalle norme di legge vigenti, con particolare riferimento a quanto previsto a norma del D.lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 4 - APPALTI

Fermo restando quanto previsto in materia a norma del CCNL di settore, la Società si impegna a concludere contratti di appalto solo con imprese che siano in regola con tutte le licenze ed autorizzazioni richieste per l'esercizio della relativa attività e ad includere nei contratti di appalto l'impegno delle imprese appaltatrici ad operare secondo modalità e ad utilizzare attrezzature e macchinari conformi alle vigenti norme antinfortunistiche e in materia di sicurezza sul lavoro.

ART. 5 - DIRITTI SINDACALI

5.1 Assemblee sindacali

Quale previsione di miglior favore rispetto al CCNL di settore, per il periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale, il limite massimo di ore annue di assemblea viene fissato, su tutti i territori, in 15 ore annue.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A...', a signature that appears to be 'F...', a signature that appears to be 'S...', a signature that appears to be 'S...', and a signature that appears to be 'S...'. There is also a small number '4' written in the center of the page.

RP

Lo svolgimento delle ore di assemblea aggiuntive introdotte con il presente accordo dovrà avvenire nel rigoroso rispetto della prassi vigente, nelle giornate di minore intensità dell'attività di vendita.

Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento previsto dal presente accordo per l'istituto dell'assemblea costituisce un trattamento complessivamente migliorativo rispetto a quanto previsto dal CCNL di settore.

5.2 Permessi sindacali

Quale condizione di miglior favore rispetto al CCNL di settore, le parti convengono che per il periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale i permessi retribuiti per RSA/RSU ammonteranno a 3 ore annue per ciascun dipendente su tutti i territori.

ART. 6 - MALATTIA E INFORTUNIO

6.1 Malattia

Per il periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale, l'integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS da corrispondersi da parte del datore di lavoro verrà riconosciuta in tutti i territori, alle normali scadenze dei periodi di paga, per i giorni dal quarto al ventesimo, in misura tale da determinare il raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

6.2 Infortunio

Per il periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale, l'integrazione dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL da corrispondersi da parte del datore di lavoro verrà riconosciuta in tutti i territori, alle normali scadenze dei periodi di paga in misura tale da determinare il raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

ART. 7 - RICOVERO OSPEDALIERO

Relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera sia corrisposta dall'INPS in misura ridotta, la Società si impegna ad integrare la metà della parte di indennità non corrisposta dall'istituto previdenziale, ai sensi delle vigenti disposizioni normative.

ART. 8 - CURE TERMALI

Le cure termali vengono equiparate alle assenze per malattia, laddove la documentazione prodotta risulti conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia ed alle disposizioni dettate dall'ente previdenziale erogatore.



In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia, il datore di lavoro concorrerà per la quota di propria competenza, secondo i criteri in atto per la malattia, in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.

ART. 9 - GRAVI INFERMITA' E EVENTI LUTTUOSI

La lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi in caso di documentata grave infermità del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente purchè, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con la lavoratrice o il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.

La lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente purchè, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con la lavoratrice o il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.

ART. 10 - VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

L'Azienda riconoscerà a ciascun dipendente permessi retribuiti per visita medica specialistica, ad eccezione delle cure odontoiatriche, limitatamente al tempo necessario e nel limite massimo di 2 ore per ogni visita, ove non sia possibile farle coincidere con le giornate di riposo od effettuarle al di fuori dell'orario di lavoro.

Il godimento dei suddetti permessi retribuiti, da richiedersi di norma 48 ore prima della relativa fruizione, è subordinato alla presentazione da parte del lavoratore di idonea attestazione medica. La documentazione di cui al presente paragrafo dovrà essere tempestivamente trasmessa alla Direzione aziendale, non appena in possesso del lavoratore.

Tale attestazione dovrà essere rilasciata su carta intestata della struttura sanitaria o del medico specialista e contenere la dichiarazione, sottoscritta dal medico che ha svolto la prestazione (di cui dovrà risultare espressamente indicata la specializzazione), che è stata eseguita una "visita medica specialistica" e la relativa durata/collocazione temporale.

Ai fini della concessione dei permessi retribuiti di cui al presente paragrafo, verranno considerate valide unicamente le attestazioni recanti tutti i requisiti di forma sopra individuati.

Non saranno ritenute valide ai fini del riconoscimento dei permessi retribuiti di cui al presente articolo le attestazioni mediche che qualificano la prestazione in modo generico e, comunque, in termini differenti da "visita medica specialistica" (es: "accertamenti diagnostici").

ART. 11 - ANTICIPAZIONE TFR

L'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto sarà riconosciuta, oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, anche al fine di fronteggiare le spese derivanti da interventi edilizi di ristrutturazione dell'abitazione principale di proprietà del lavoratore.

ART. 12 - PART TIME POST MATERNITA'

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno ed indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di vita l'Azienda accoglierà, nell'ambito del 4% della forza occupata nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 16 a 33 dipendenti, tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene proposta la prestazione lavorativa.

ART. 13 - SCONTI AI DIPENDENTI

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato hanno diritto ad usufruire di uno sconto sugli acquisti effettuati presso i punti vendita appartenenti alla rete diretta pari al 5% su tutta la merceologia in vendita con esclusione dei carburanti.

Lo sconto è fruibile esclusivamente tramite pagamento degli acquisti effettuati direttamente dal lavoratore o dal proprio coniuge/convivente (la cui stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica), nel rispetto dei criteri e delle procedure individuate dalla Società tramite regolamento interno in materia di sconto dipendenti, che prevede l'obbligo di esibizione di tessera di riconoscimento e/o di utilizzo di determinati strumenti pagamento (per esempio, carta di credito aziendale). Gli strumenti di pagamento o i sistemi di riconoscimento dovranno essere intestati personalmente al lavoratore o al proprio coniuge/convivente che esegue il pagamento e l'uso sarà tassativamente personale e non cedibile.

Al fine di evitare abusi nell'utilizzo dello strumento di pagamento (tessera sconto, carta di credito etc.), l'Azienda porterà a conoscenza di tutti i collaboratori il regolamento in materia di sconto dipendenti e porrà in essere meccanismi di controllo. In ogni caso, potrà essere sempre richiesta l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare la titolarità personale della tessera di riconoscimento/carta di credito utilizzata ai fini del pagamento.

Lo sconto del 5% su tutta la merceologia in vendita presso gli ipermercati Auchan (con esclusione dei carburanti) e del 10% su tutta la merceologia in vendita presso la rete di distribuzione del Gruppo ADEO (Brico Center e Leroy Merlin) continuerà a valere, a condizione di reciprocità, fino a quando sarà effettivamente riconosciuto ed applicato dalle Società cui appartengono i suddetti punti vendita.

ART. 14 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti, nel rispetto delle autonomie del Sindacato e dell'Impresa e nell'ambito dei livelli di informazione e confronti previsti nel capitolo "Relazioni sindacali", ribadiscono che il tema dell'organizzazione del lavoro compete a livello di singola unità produttiva/territorio.

Le parti confermano che i programmi di organizzazione/riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti, migliorando al contempo la qualità del servizio e conseguendo un più razionale e migliore funzionamento dell'unità produttiva, più elevati livelli di redditività, produttività ed efficienza, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, e un accrescimento della professionalità.

A livello di unità produttiva si attiveranno confronti con le RSA/RSU anche con l'assistenza delle OO.SS. territoriali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL per realizzare intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme delle variabili che ad esse concorrono (composizione degli organici, orari di lavoro e turni, redistribuzione degli orari, calendario annuo, piano ferie oltre a quanto previsto in materia di lavoro domenicale a norma del successivo art. 17.2), ivi comprese eventuali soluzioni negoziali riguardanti modalità collettive di flessibilità di orari valevoli per interi reparti e/o unità produttive.

Le parti si danno altresì atto che le intese definite sull'organizzazione del lavoro, pur richiedendo aggiornamenti periodici in coerenza con le evoluzioni del quadro aziendale di riferimento in ordine ai profili dei metodi e delle tecniche di approvvigionamento e vendita, alle specifiche esigenze ricoglibili al territorio in cui le differenti unità produttive sono dislocate e alle differenti politiche commerciali adottate dalla concorrenza, saranno coerenti ed omogenee con il quadro delle relazioni sindacali e delle relative procedure e meccanismi previsti a norma del presente accordo.

8

ART. 15 - PAUSE

Tutti i lavoratori in forza sui punti vendita appartenenti alla rete di distribuzione della Società, avranno diritto ad effettuare una pausa di recupero fisiologico strettamente correlata alla quantità di ore di lavoro prestate, secondo le modalità di seguito riportate:

- per il personale che effettua una prestazione giornaliera non superiore alle 6 ore: **10 minuti** di pausa, di cui **5** retribuiti;
- per il personale che effettua una prestazione giornaliera superiore alle 6 ore: **20 minuti** di pausa, di cui **5** retribuiti.

Il recupero della quota non retribuita della pausa giornaliera, fruita nel corso dell'orario di lavoro (5 minuti per il personale che effettua una prestazione giornaliera non superiore alle 6 ore, 15 minuti per il personale che effettua una prestazione superiore alle 6 ore) dovrà avvenire, inderogabilmente, nell'ambito della medesima giornata lavorativa.

Il godimento della pausa dovrà avvenire nel rispetto della programmazione definita a livello di punto vendita, assicurando la continuità del servizio alla clientela.

Resta intesa e convenuta l'obbligatorietà della timbratura delle pause, che dovranno essere fruita conformemente alle previsioni di cui al vigente regolamento aziendale.

Le parti dichiarano, dandosene atto reciprocamente, che nel disciplinare quanto previsto nel paragrafo "pause" hanno anche inteso indennizzare il tempo di vestizione e svestizione del personale e, pertanto, null'altro sarà dovuto/preteso in tal senso. Per quanto riguarda la regolamentazione dei tempi di vestizione/svestizione, troverà applicazione quanto previsto a norma del vigente regolamento aziendale.

La disciplina delle pause di cui al presente paragrafo trova applicazione unicamente nei confronti del personale di punto vendita, con espressa esclusione del personale in forza presso i Depositi di San Pietro in Gu (PD) e Osimo (AN), per i quali continueranno a trovare applicazione le prassi previgenti all'entrata in vigore del presente Contratto Integrativo Aziendale, in quanto strettamente correlate al relativo modello organizzativo.

9

ART. 16 – DEPOSITI DIRETTI DI SAN PIETRO IN GU (PD) E OSIMO (AN)

Al fine di garantire il corretto funzionamento delle attività logistiche, nell'ottica del mantenimento del necessario livello di efficienza della produzione e di servizio ai punti vendita, la Società manterrà in vigore le seguenti previsioni in materia di nastri orari e di programmazione delle prestazioni lavorative settimanali:

- l'orario di lavoro settimanale del personale full time in forza presso il Deposito di S. Pietro in Gu (PD) continuerà ad essere articolato in 37.30 ore, con assorbimento di 30 minuti di P.I.R..
- La disciplina dell'orario di lavoro settimanale del personale full time in forza presso il Deposito di Osimo (AN), verrà regolata in base agli accordi attualmente in vigore.

Resta inteso che l'Azienda e le RSA/RSU, unitamente alle OO.SS. territoriali, conformemente a quanto disposto dall'articolo 14 paragrafo 3, potranno attivare i necessari confronti finalizzati al raggiungimento di eventuali intese volte ad introdurre le necessarie correzioni all'attuale modello organizzativo, in coerenza con le evoluzioni del contesto aziendale.

ART. 17 - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

17.1 Trattamenti economici

Le prestazioni straordinarie e supplementari domenicali e festive effettuate dal personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato, di apprendistato e di inserimento saranno retribuite con la corresponsione delle seguenti maggiorazioni orarie, alle quali verrà aggiunto il recupero delle ore effettivamente lavorate (fino ad un massimo di 8 ore giornaliera):

- fino a 12 domeniche e festività lavorate: maggiorazione del **40%**;
- da 13 a 30 domeniche e festività lavorate: maggiorazione del **50%**;
- oltre 30 domeniche e festività: maggiorazione del **60%**.

Le ore lavorate oltre l'ottava giornaliera verranno retribuite con la maggiorazione del **140%** (fino alla dodicesima domenica lavorata), del **150%** (dalla tredicesima alla trentesima domenica lavorata) e del **160%** (oltre la trentesima domenica lavorata).

Il recupero delle ore lavorate potrà essere effettuato "a giornata intera" o "a mezza giornata", ovvero secondo le modalità previste nell'ambito del confronto territoriale o di unità produttiva e sarà definito contemperando le esigenze di vita di ciascun lavoratore interessato con le esigenze di carattere organizzativo di ciascun punto vendita.

Potranno essere concordate tra la Direzione aziendale ed il lavoratore diverse modalità e termini di fruizione del recupero delle ore lavorate durante le domeniche di apertura.

Tali recuperi, in ogni caso, dovranno avere luogo entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Il trattamento economico corrispondente ai recuperi non fruiti verrà erogato entro il successivo 31 agosto.

17.2 Confronto Territoriale

Le parti convengono che a livello territoriale o di unità produttiva verranno svolti i necessari confronti in relazione alle aperture domenicali, conformemente a quanto previsto a norma dell'art. 1 del presente Contratto Integrativo Aziendale.

In considerazione della necessità di ricercare soluzioni equilibrate e condivise in materia di organizzazione del lavoro domenicale, la Direzione aziendale si incontrerà con le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali per fornire informazioni in relazione alla programmazione delle domeniche di apertura ed effettuare un confronto, teso alla definizione di intese, aventi ad oggetto le seguenti tematiche:

- organizzazione del lavoro del personale nei diversi punti vendita per garantire il necessario presidio durante le aperture domenicali, nonché sull'eventuale possibilità di assunzione di lavoratori a tempo determinato, nonché di redistribuzione dell'orario di lavoro del personale in forza, al fine di assicurare la copertura suddetta;
- possibilità di applicare una turnazione sulle prestazioni domenicali ai lavoratori che hanno il riposo settimanale coincidente con una giornata diversa dalla domenica;
- opportunità di incrementare l'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale prevedendo la distribuzione dello stesso anche nella giornata della domenica;
- modalità di programmazione, fruizione e smaltimento dei riposi compensativi.

In occasione del confronto volto a definire le modalità organizzative della prestazione lavorativa domenicale e festiva ed i relativi presidi, potrà essere definita la maggiorazione della retribuzione oraria per le prestazioni lavorative del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato di apprendistato e di inserimento, nell'ambito dei valori minimi e massimi individuati nella successiva tabella in relazione al numero di giornate lavorative effettivamente prestate dal singolo lavoratore nel corso dell'anno:

	da 1 a 12 gg lavorate	da 13 a 30 gg lavorate	da 31 giornate lavorate
MINIMO	40%	50%	60%
MASSIMO	60%	70%	100%

Le maggiorazioni sopra indicate sono onnicomprensive e non cumulabili tra loro, né con altre maggiorazioni a qualsiasi titolo corrisposte.

17.4 Festività coincidenti

Preso atto che le festività elencate dal vigente CCNL di settore potranno coincidere con la domenica nella vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale, dando luogo all'applicazione di quanto previsto dal CCNL attualmente in vigore (che prevede che, " *in caso di coincidenza di una delle festività sopraelencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195*"), le parti convengono – quale modalità alternativa al pagamento delle festività, al fine di migliorare il livello di competitività aziendale – che in luogo del pagamento delle festività sopra richiamate, si darà luogo all'accantonamento di 8 ore di PIR per ciascuna delle suddette festività, da aggiungersi al maturato annuale di ciascun dipendente, riproporzionate in funzione degli orari contrattuali individuali dei lavoratori con contratto a tempo parziale.

Tale conversione automatica avrà luogo anche in occasione della festività civile del 4 novembre.

ART. 18 - EX PREMIO AZIENDALE

Le parti, alla luce delle considerazioni attinenti alla situazione aziendale e congiunturale di forte crisi, concordano che la voce retributiva denominata Premio Aziendale, disciplinata dalle contrattazioni Rinascente-Sma, Colmark, nonché dagli Accordi Integrativi del 7/02/2003 e del 31/01/2006 – applicati antecedentemente all'entrata in vigore del presente Contratto Integrativo Aziendale – sarà conservata ai soli lavoratori che avessero già maturato tale elemento retributivo alla data del 2 dicembre 2013, nella misura da essi effettivamente percepita (20% dopo 36 mesi dall'assunzione o 100% dopo quarantotto mesi dall'assunzione).

Con pari decorrenza, tale erogazione, non assorbibile – congelata nelle misure di cui al paragrafo che precede – confluirà nella voce "Assegno ad personam"

Con riferimento al personale in forza che, alla data del 2 dicembre 2013, avesse maturato il diritto all'erogazione della sola prima tranche del Premio Aziendale – ridenominato "Assegno ad personam" – pari al 20%, le parti convengono che i termini per la maturazione della seconda tranche resteranno sospesi a tale data; il contatore riprenderà a decorrere dal 30 settembre 2016.

Con riferimento al personale in forza che, alla data del 2 dicembre 2013, avesse in corso i termini per la maturazione del Premio Aziendale – ridenominato "Assegno ad personam" – , ma non avesse ancora maturato il diritto all'erogazione della prima tranche, le parti convengono che i

12

termini per relativa maturazione resteranno sospesi a tale data; il contatore riprenderà a decorrere dal 30 settembre 2016.

Nelle ipotesi di cui al terzo e quarto paragrafo del presente articolo, la corresponsione delle somme avverrà alla maturazione delle relative scadenze temporali, nel rispetto delle previsioni ivi contenute. Il valore economico delle suddette erogazioni sarà parametrato al livello di inquadramento del lavoratore alla data del 2 dicembre 2013.

Il personale assunto successivamente alla data del 2 dicembre 2013, non sarà destinatario del trattamento economico disciplinato dal presente articolo e, pertanto, non si darà luogo alla corresponsione dell'Assegno ad personam (ex Premio Aziendale)

ART. 19 - PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

Le parti convengono di mantenere un sistema incentivante, la cui erogazione sarà condizionata al raggiungimento di determinati livelli di redditività aziendale.

Il suddetto elemento salariale variabile sarà correlato alla misurazione del risultato ordinario ante imposte dedotti gli effetti dei proventi e oneri straordinari e da partecipazioni, risultante annualmente dal bilancio della Società SMA S.p.A..

19.1 Calcolo

La quota individuale annualmente erogabile, sarà determinata come segue:

Il risultato ordinario ante imposte dedotti gli effetti dei proventi e degli oneri straordinari da partecipazioni sarà:

- Diviso per il numero di O.M.R. (organico medio retribuito) del medesimo anno;
- Moltiplicato per la percentuale annua del 9%;
- La quota annua individuale lorda non potrà eccedere il limite quantitativo massimo di euro 660,00 lordi.

Il tutto secondo la seguente formula matematica:

RISULT. ORD. ANTE IMPOSTE DEDOTTE PARTITE STRAORD. E PARTEC.

O.M.R.

X 9% = (**)

(** il risultato non potrà, in ogni caso, eccedere il massimale individuale annuo lordo di euro 660,00).

Il risultato ordinario ante imposte dedotti gli effetti dei proventi e degli oneri straordinari da partecipazioni e l'organico medio retribuito saranno determinati dai risultati del bilancio di SMA S.p.A., redatto secondo i criteri del bilancio civilistico, regolarmente approvato, certificato e depositato a norma di legge.

Nel caso di acquisizioni e/o cessioni di ramo d'azienda con fatturati pari ad almeno il 5% di quello di riferimento, le parti si incontreranno per valutare i conseguenti impatti economico-finanziari.

19.2 Definizioni

Risultato ordinario ante imposte dedotti gli effetti dei proventi e degli oneri straordinari da partecipazioni.	Risultato ante imposte	
	-	proventi da partecipazioni
	+	oneri da partecipazione
	-	proventi straordinari
	+	oneri straordinari

Conteggio per Organico Medio Retribuito			
Descrizione	Segno	Dato	Contenuto
Organico Base (fisso)		ore Mensilità	Mensilità Organico Base
Rinforzi	+	ore Mensilità	Tempi determinati
Cambio temporaneo orario di lavoro	+ o -	ore Mensilità	Somma algebrica cambi orario
Straordinari	+	ore Mensilità	tutte le tipologie di straord. senza distinzioni
Assenteismo malattia e infortunio	-	ore Mensilità	assenteismo malattia e infortunio per la parte a carico INPS/INAIL
Assenteismo a lungo termine	-	ore Mensilità	assenteismo non retribuito per A.L.T. (aspettative etc.)
Cassa Integrazione	-	ore Mensilità	Mancato lavoro per CIGS
Contratti di Solidarietà	-	ore Mensilità	Mancato lavoro per CDS
Organico Medio Retribuito	=	ore Mensilità	TOTALE O.M.R.

19.3 Lavoratori beneficiari

L'elemento variabile denominato Premio di Risultato Aziendale sarà applicato a tutto il personale in servizio nel mese di erogazione, assunto con contratto a tempo indeterminato e apprendistato, ad eccezione del personale beneficiario dell'ex Premio Aziendale di cui al superiore art.18 e dei seguenti elementi salariali fissi *ad personam*, laddove corrisposti:

- "elemento salariale distinto";
- "bonus periodale non variabile";
- Voce denominata AAAP (Accordo Aziendale ad Personam).

Qualora i suddetti trattamenti risultassero inferiori su base annua individuale a quanto erogato dal premio di risultato aziendale, verrà corrisposta unicamente la relativa differenza.

14

RF

19.4 Criteri di maturazione

Il Premio di Risultato Aziendale spetta esclusivamente ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato e apprendistato in servizio nel mese di erogazione.

Il premio teorico così individuato verrà riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Infine, il Premio Individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività teoriche previste individualmente nell'anno di esercizio, ridotte di quelle non effettivamente prestate, ad eccezione delle seguenti:

- ferie;
- permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- permessi sindacali;
- permessi per donazioni di sangue;
- astensione obbligatoria per maternità;
- ricovero ospedaliero;
- infortunio sul lavoro.

19.5 Erogazione

La liquidazione del premio avverrà con il cedolino paga del mese di maggio (o con quello relativo al secondo mese successivo a quello di approvazione del bilancio).

L'importo del premio eventualmente maturato non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto di legge e di contratto, ivi compreso il TFR.

Fermo restando tutto quanto sopra previsto in relazione ad ambito applicativo e criteri di spettanza, le parti convengono che:

- il Premio di Risultato Aziendale spetterà unicamente a coloro assunti precedentemente all'inizio dell'esercizio di bilancio di riferimento per il calcolo;
- per le nuove aperture, il Premio di Risultato Aziendale spetterà dopo un anno di esercizio intero.

19.6 Risoluzione del rapporto di lavoro

Le parti convengono, dandosene atto reciprocamente, che la scansione temporale dei Premi impedisce la quantificazione di risultati intermedi o parziali. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del mese di erogazione del Premio, per qualunque motivo essa sia avvenuta, il lavoratore non avrà diritto alla corresponsione del Premio di Risultato Aziendale.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'S...', a signature that looks like 'A...', a signature with the number '15' written above it, a signature that looks like 'G...', and a signature that looks like 'L...'. On the far right, there are initials 'LR' and a signature that looks like 'L...'. The page number '15' is also visible in the center.

19.7 Salario di produttività

Le parti convengono che il Premio di Risultato Aziendale, erogato in funzione degli incrementi della redditività aziendale, costituisce un'incentivazione rientrante nell'ambito delle agevolazioni contributive e fiscali correlate alla produttività/redditività aziendale. Le parti dichiarano, pertanto, la reciproca volontà di dar seguito alle opportune misure a sostegno di tale agevolazione, laddove eventualmente richiesto dalla normativa presente o futura.

19.8 Decorrenza

In considerazione delle gravi difficoltà correlate all'attuale fase congiunturale, che ha ingenerato una situazione di forte perdita avendo riguardo al risultato economico complessivo dell'Azienda, le parti convengono, dandosene atto reciprocamente, che non si darà seguito all'erogazione Premio di Risultato Aziendale nel biennio 2014-2015, anche in caso di eventuale raggiungimento di un risultato positivo con riferimento ai parametri di redditività aziendale sopra indicati.

L'erogazione del Premio di Risultato Aziendale riprenderà, conformemente alle disposizioni riportate ai paragrafi precedenti, avendo riguardo al bilancio societario relativo all'esercizio 2015.

ART. 20 - PREMIO DI PROGRESSO

Le parti concordano di mantenere il meccanismo di salario variabile Premio di Progresso, correlato ai risultati aziendali, secondo i parametri e le modalità di seguito specificate.

20.1 Periodo di riferimento e struttura del Premio

Il Premio di Progresso è calcolato quadrimestralmente a livello di Punto Vendita e si basa su 3 indicatori (con i quali è possibile raggiungere la corresponsione del 100% del premio) più 2 bonus aggiuntivi (che permettono l'erogazione di un ulteriore "Bonus" del 10%) ai quali si accede solo a fronte del raggiungimento di un risultato positivo per il parametro definito Progresso di Risultato.

20.1 a) indicatori fissi:

I. Progresso delle Vendite

Si definisce Progresso delle Vendite (in Fatturato), l'incremento che un Punto Vendita realizza nel quadrimestre rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente (es. quadrimestre gen-feb-mar-apr anno N+1, si raffronterà al quadrimestre gen-feb-mar-apr anno N).

Il valore di quest'ultimo è adeguato con l'inflazione degli ultimi 12 mesi rilevata alla fine del terzo mese del quadrimestre precedente a quello del Premio (ad es., per il quadrimestre mag-giu-lug-ago dell'anno N+1, si considera l'inflazione intercorsa tra il 30 aprile anno N e il 31 marzo dell'anno N+1).

Se il valore dell'incremento, rispetto al quadrimestre precedente, è compreso tra + 0,1% e + 4,99%, verrà corrisposto il 20% del premio.

Se il valore dell'incremento, rispetto a quadrimestre precedente, è pari o superiore al + 5%, verrà corrisposto il 40% del premio totale.

II. Progresso di Risultato

Si definisce Progresso di Risultato l'incremento che un Punto Vendita consegue nel quadrimestre rispetto al corrispondente dell'anno precedente. Per Risultato di Punto Vendita si intende la differenza tra il Cash Flow e le spese dirette e/o influenzabili del Punto Vendita**. L'incremento utile ai fini del premio è solamente quello che si realizza considerando nel calcolo il solo cash flow positivo.

Se il valore dell'incremento, rispetto a quadrimestre precedente, è compreso tra 1.000 e 60.000 euro, verrà corrisposto il 20% del premio.

Se il valore dell'incremento, rispetto a quadrimestre precedente, è superiore a 60.000 euro, verrà corrisposto il 40% del premio.

Le spese influenzabili considerate ai fini della determinazione del presente parametro sono costituite da:

- Spese del personale;
- Manodopera esterna;
- Spese finanziarie sugli stock;
- Spese di imballaggi/materiali confezionamento;
- Manutenzione ordinaria e straordinaria;
- Utenze;
- Pubblicità;
- Ammortamenti tecnici e affitti (figurativi per immobili di proprietà);
- Spese finanziarie sulle immobilizzazioni nette;
- Altre spese di gestione.

III. Progresso di Fidelizzazione:

Si definisce Progresso di Fidelizzazione l'Incremento del numero di clienti, calcolato con riferimento al numero di scontrini emessi, che un Punto Vendita realizza nel quadrimestre rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.

Se il valore dell'incremento, rispetto a quadrimestre precedente, è pari al **5%**, verrà corrisposto il 10 % del premio;

Se il valore dell'incremento, rispetto a quadrimestre precedente, è pari al **10%**, verrà corrisposto il 15% del premio;

Se il valore dell'incremento, rispetto a quadrimestre precedente, è superiore al **15%**, verrà corrisposto il 20% del premio.

20.1 b) bonus aggiuntivi:

IV. Resa a Pezzi

Si definisce Resa a Pezzi l'incremento del rapporto tra il numero di pezzi venduti e le ore lavorate dagli addetti del Punto Vendita rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.

L'incremento eventualmente risultante determinerà la corresponsione del 5% in più del premio erogato, ottenuto solo in virtù del raggiungimento del parametro definito Progresso di Risultato e che andrà a sommarsi al premio corrisposto per l'eventuale raggiungimento degli altri due indicatori.

V. Perdita Reparto Freschi

Si definisce Miglioramento dell'indice di Perdita Reparto Freschi la diminuzione del rapporto tra le perdite dei reparti freschi (differenze inventariali + avarie) e giro d'affari al netto dell'IVA rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.

I reparti considerati saranno: ortofrutta, gastronomia, macelleria e pescheria.

L'incremento eventualmente risultante determinerà un'ulteriore corresponsione del 5% in più del premio erogato, ottenuto solo in virtù del raggiungimento del parametro definito Progresso di Risultato e che andrà a sommarsi al premio corrisposto per l'eventuale raggiungimento degli altri due indicatori.

20.2 Calcolo quadrimestrale

I vari totali determinati dal Progresso delle Vendite I.), dal Progresso di Risultato II.) e dal Progresso di Fidelizzazione III.), si sommano tra loro, ogni quadrimestre, e costituiscono il Premio di Progresso Individuale.

Nel caso in cui il punto vendita raggiunga solo il parametro definito Progresso delle Vendite, o solo il parametro definito Progresso di Fidelizzazione, il Premio spettante verrà diminuito del 20%.

Qualora il Punto Vendita consegua un risultato positivo per il parametro definito Progresso di Risultato, lo stesso accederà al calcolo dei 2 Bonus aggiuntivi.

18

I totali determinati dall'Incremento della Resa a Pezzi IV.) e dal Miglioramento dell'indice di Perdita Reparto Freschi V.), si sommeranno tra loro, ogni quadrimestre, e verranno aggiunti al Premio di Progresso individuale già maturato.

Il premio maturato, calcolato sul 4° livello, verrà quindi riparametrato per gli altri livelli di inquadramento secondo la seguente scala di riparametrazione:

Livello	Parametro
5°	114,3
4°	120,9
3°	131,6
2°	145,1
1°	159,5
Q	171,2

Il premio maturato verrà successivamente riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali dei part time.

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:

- Ferie;
- Permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- Permessi sindacali;
- Permessi per donazione di sangue;
- Maternità obbligatoria;
- Ricovero ospedaliero;
- Infortunio professionale sul lavoro.

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

L'orario teorico individuale del quadrimestre rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del 100% del premio teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione della maggiore attività effettiva. Ai fini del raggiungimento del limite massimo del 100%, concorreranno le prestazioni straordinarie e supplementari.

20.3 Entità del Premio

Il valore massimo annuale del premio, calcolato sul Quarto Livello, è pari ad euro 1.500 lordi più eventuali euro 150 lordi di bonus aggiuntivo (valore massimo quadrimestrale pari a 500 euro lordi più 50 euro lordi di bonus aggiuntivo).

20.4 Erogazione

Il premio complessivo sarà calcolato ed erogato quadrimestralmente come *una tantum* secondo lo schema di seguito riportato:

Quadrimestri di maturazione	Mesi di Calcolo	Mesi di Erogazione
Gennaio-febbraio-marzo-aprile	Maggio	Giugno
Maggio-giugno-luglio-agosto	Settembre	Ottobre
Settembre-ottobre-novembre-dicembre	Gennaio	Febbraio

L'importo del premio eventualmente maturato non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto di legge e di contratto, ivi compreso il TFR.

20.5 Beneficiari

Il premio spetta ai dipendenti, a cui viene applicato il presente Contratto Integrativo Aziendale che, nell'ambito di un medesimo rapporto di lavoro, nell'intero quadrimestre di maturazione e nel mese di erogazione, siano in servizio con contratto a tempo indeterminato, contratto di apprendistato o a tempo determinato.

20.6 Clausola di salvaguardia

La sospensione temporanea dell'attività di un Punto Vendita (per ristrutturazione, eventi eccezionali ecc..) comporterà la sospensione del calcolo del Premio di Progresso per tutti i mesi interessati dall'evento. Nell'ipotesi in cui l'evento abbia una durata inferiore al mese, il calcolo del premio verrà sospeso per l'intero mese interessato.

Ad esempio, in caso di lavori di ristrutturazione per 10 giorni, nel mese di marzo dell'anno N, per il calcolo del premio progresso del quadrimestre "Gen-feb-mar-apr" dell'anno N+1, la comparazione verrà effettuata solo sui mesi di gennaio, febbraio, aprile dell'anno precedente. Non verrà quindi considerato né il mese di marzo dell'anno N, né il mese di marzo dell'anno N+1.

20.7 Risoluzione del rapporto di lavoro

Le parti si danno espressamente atto che la scansione temporale del Premio impedisce l'identificazione di risultati intermedi e parziali. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al mese di erogazione, per qualunque motivo essa sia avvenuta, il lavoratore non avrà diritto al Premio

20

20.8 Sedi

Per i servizi centrali, il Premio di Progresso Individuale è calcolato sommando le quote di Premio ottenute dai diversi punti vendita della divisione, diviso il numero di punti vendita totali (di competenza divisionale).

Per i servizi zonali, il Premio di Progresso Individuale è calcolato sommando le quote di Premio medio ottenuti dai diversi punti vendita della Regione, diviso il numero di punti vendita totali (di competenza territoriale).

Quanto sopra previsto troverà applicazione anche per il personale SMA operante nei Depositi di Chiari (BS) e Roma Fiumicino.

20.9 Depositi

Ferme restando le predette modalità di attribuzione del Premio di Progresso (punti: 1. Periodo di riferimento e struttura del premio 2. Calcolo quadrimestrale, 3. Entità del premio, 4. Erogazione, 5. Beneficiari, 7. Risoluzione del rapporto di lavoro) le Parti convengono di definire i seguenti indicatori da utilizzare per la composizione del Premio per i depositi.

20.9 a) indicatori depositi:

I e II. Progresso delle Vendite e Progresso di Risultato

Per i dipendenti dei depositi aziendali, la prima parte del Premio di Progresso Individuale (relativa ai primi 2 indicatori fissi previsti per la generalità dei punti vendita: A. Progresso delle Vendite; B. Progresso di Risultato) è calcolato con le stesse modalità previste per la sede zonale.

Per i depositi, vengono, inoltre, individuati ulteriori due parametri specifici:

III. Resa a Colli

Si definisce miglioramento della Resa a Colli l'incremento del rapporto tra numero di pezzi riforniti e organico medio retribuito del deposito (ivi compreso il personale adibito al deposito con contratto di somministrazione) rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.

Il raggiungimento di tale parametro determina la corresponsione del 30% del premio e un ulteriore 5% di bonus sul totale del premio erogato.

IV. Rotture/Avarie Merci:

Si definisce miglioramento dell'indice di Rotture/Avarie Merci la diminuzione del valore delle merci rotte/avariate nel quadrimestre, rispetto allo stesso quadrimestre dell'anno precedente.

Il raggiungimento di tale parametro determina la corresponsione del 30% del premio e un ulteriore 5% di bonus sul totale del premio erogato.

20.10 Clausola di salvaguardia per i Depositi

A fronte di una variazione numerica dei colli trattati, nel quadrimestre di riferimento, superiore a + 10% o - 10%, legata ad una modifica della rete Franchising, le parti concordano di definire a livello territoriale i correttivi opportuni.

20.11 Salario di Produttività

Le parti convengono che il Premio di Progresso, erogato in funzione del miglioramento della competitività aziendale e degli incrementi della produttività, redditività, qualità del servizio e efficienza organizzativa rientra nell'ambito delle agevolazioni contributive e fiscali correlate alla produttività/redditività aziendale. Le parti dichiarano, pertanto, la reciproca volontà di dar seguito alle opportune misure a sostegno di tale agevolazione, laddove eventualmente richiesto dalla normativa presente o futura.

ART. 21 - OSSERVATORIO NAZIONALE

In relazione alla parte economica del presente Contratto Integrativo Aziendale, le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale che avrà i seguenti compiti:

- Analizzare periodicamente gli andamenti;
- Verificare la correttezza dei dati e la regolarità del meccanismo di applicazione;
- Analizzare e monitorare l'andamento dei livelli di efficienza;
- Predisporre programmi di formazione per le RSA/RSU e relative modalità di gestione sulle materie oggetto della parte salariale;
- Elaborare la scheda informativa rivolta ai lavoratori.

L'Osservatorio Nazionale si riunirà una volta all'anno con la partecipazione di tre componenti per Organizzazione Sindacale, dalle stesse designati.

A livello decentrato competente, le parti costituiranno una Commissione Tecnica che si riunirà in seduta plenaria una volta all'anno

La Commissione Tecnica si riunirà in seduta ristretta ogni quadrimestre - con la partecipazione di tre componenti per parte e la possibilità di invitare i responsabili aziendali competenti - nel mese

successivo ad ogni quadrimestre non appena effettuati i calcoli per determinare il montante del premio.

La Commissione analizza i risultati e li esamina alla luce di eventuali misure da adottarsi per favorire il raggiungimento di un risultato economico positivo. I componenti della Commissione sono tenuti alla riservatezza sui dati, sulle informazioni e sulle dichiarazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dei propri compiti.

ART. 22 - INDENNITA' DI FUNZIONE E SPECIALISTI/BANCONIERI

Il maggior importo riconosciuto rispetto alle previsioni di cui al CCNL di settore, in virtù della previgente contrattazione integrativa aziendale Rinascente-Sma e Colmark, a titolo di indennità di Funzione Quadri e le somme erogate a titolo di indennità Funzione Direttore, saranno conservate, *ad personam*, esclusivamente in favore dei lavoratori che abbiano maturato il diritto alla relativa erogazione alla data del 2 dicembre 2013.

Le indennità di specializzazione macelleria di cui alla previgente contrattazione integrativa Rinascente-Sma cesseranno di essere erogate a decorrere dal 2 dicembre 2013 in caso di nuove assunzioni e saranno congelate e mantenute, *ad personam*, esclusivamente in favore dei lavoratori che abbiano maturato il diritto alla relativa erogazione alla data del 2 dicembre 2013. e che prestino servizio all'interno del suddetto Reparto.

Tale emolumento confluirà nell'apposita voce denominata a cedolino "*ex indennità di specializzazione*".

Le indennità di mansione di cui alla previgente contrattazione integrativa Colmark previste nei Reparti Macelleria, Gastronomia, Sa.fo e Ortofrutta, saranno congelate e mantenute, *ad personam*, esclusivamente in favore dei lavoratori che abbiano maturato il diritto alla relativa erogazione alla data del 2 dicembre 2013 e che prestino servizio nei Reparti suddetti.

Tale emolumento, confluirà nell'apposita voce denominata a cedolino "*ex indennità di mansione*".

Tale trattamento non sarà erogato in caso di nuove assunzioni ed in caso di trasferimento in tali Reparti successivamente alla data del 2 dicembre 2013

Resta inteso che in caso di trasferimento del lavoratore beneficiario dell' "*ex indennità di specializzazione*" o dell' "*ex indennità di mansione*" al di fuori dei Reparti di cui ai superiori paragrafi 2 e 4, tali erogazioni cesseranno di essere corrisposte.

23

Le parti convengono, dandosene atto reciprocamente, che in caso di assunzioni di personale con qualifica di "Banconiere" da adibire ai Reparti gastronomia e macelleria, queste verranno effettuate con inquadramento iniziale al IV livello del CCNL di settore.

ART. 23 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale troverà applicazione a tutto il personale in forza presso i punti vendita appartenenti alla rete di distribuzione di Sma S.p.A., al personale in forza presso la Sede Centrale, le Sedi Territoriali, i Depositi di San Pietro in Gu (PD) e Osimo (AN), al personale di Regia ed amministrativo in forza presso il Deposito di Chiari (BS), nonché al personale SMA in forza presso i Depositi di Offagna (AN) e Fiumicino (RM).

In caso di apertura di nuove unità produttive successivamente all'entrata in vigore del presente Contratto Integrativo Aziendale, si prevede l'estensione dello stesso a tali punti vendita decorsi 12 mesi dalla relativa apertura.

Per quanto non espressamente disciplinato a norma del presente Contratto Integrativo Aziendale, troveranno applicazione i trattamenti previsti dal vigente CCNL di settore.

ART. 24 - DECORRENZA E DURATA

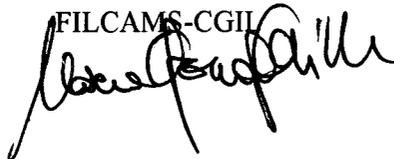
Il presente Contratto Integrativo trova applicazione con decorrenza 1 febbraio 2014 ed avrà durata fino al 31 gennaio 2017. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, se non disdetto da una delle Parti contraenti con un preavviso di almeno 3 mesi.

Letto, confermato e sottoscritto dai rappresentanti delle Parti stipulanti

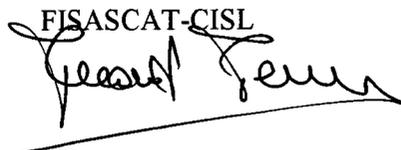
SMA S.p.A.



FILCAMS-CGIL



FISASCAT-CISL



UILTuCS-UIL

