

## PROTOCOLLO DI INTENTI COMUNI

Il difficile contesto economico e sociale e la perdurante crisi dei consumi hanno portato Carrefour Italia a dare disdetta al Contratto Integrativo Aziendale; le OO.SS. non hanno condiviso tale scelta e tuttavia hanno aperto con l'azienda un confronto al fine di trovare una soluzione negoziale positiva per il rinnovo del CIA.

Le parti riconoscono che in questa difficile situazione è necessario uno sforzo straordinario congiunto per raggiungere un accordo teso a superare la crisi, che attanaglia il settore e coinvolge anche Carrefour Italia, per salvaguardare l'occupazione e per supportare lo sforzo dell'azienda negli investimenti e nel rilancio delle politiche commerciali dei prossimi anni.

Le parti concordano di sottoscrivere in data odierna un protocollo di intenti comuni finalizzato a creare le condizioni per realizzare una ipotesi di accordo e sottoscrivere il rinnovo del contratto integrativo aziendale entro la fine del mese di febbraio 2013, a seguito della fase di informazione e consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Carrefour da parte delle OO.SS..

Le parti convengono di prorogare gli effetti del contratto integrativo sottoscritto il 9 febbraio 2011 fino al 28 febbraio 2013.

Le parti inoltre convengono che nel testo contrattuale, quale ipotesi di accordo, da sottoporre al vaglio dei lavoratori di Carrefour Italia, sarà previsto quanto segue:

### Salvaguardia dell'occupazione e investimenti per superare la crisi

Carrefour Italia, nel considerare il patrimonio occupazionale fattore importante per affrontare e superare la crisi, si impegna per l'anno 2013 a non procedere alla chiusura di Ipermercati, salvo quanto anticipato per Termoli, anche attraverso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, laddove ricorrano le condizioni strutturali e di legge.

Le parti si incontreranno entro il mese di novembre di ogni anno di vigenza del CIA al fine di valutare lo scenario economico e le prospettive per gli anni successivi.

Al fine di effettuare tale confronto Carrefour Italia informerà le OO.SS. relativamente ai piani di investimento e di politica commerciale.

Per l'anno 2013 si prevede che gli investimenti in dinamica commerciale, ristrutturazione della rete, sicurezza, manutenzione ordinaria e straordinaria saranno significativamente superiori a quelli effettuati nel 2012.

### Il contratto aziendale quale strumento utile per affrontare e superare la crisi

Le parti si danno atto che le norme contenute nelle clausole del Contratto Integrativo del 9 febbraio 2011, relative a relazioni sindacali, formazione, tutela della sicurezza, agibilità sindacali, organizzazione del lavoro, indennità specialisti banconieri, apprendistato, personale part-time, diritto allo studio, congedi parentali, conservazione del posto di

Handwritten signatures and initials in various colors (blue, green, black) at the bottom of the page, including a large blue signature on the right side.

lavoro, pari opportunità, tutela della dignità personale, infortunio e malattia, pausa, lavoro domenicale e festivo, saranno riprese ed eventualmente aggiornate nel nuovo contratto integrativo aziendale, ivi compresi C.I.F.A.

*[Handwritten signatures and initials]*

**a. Punti vendita in crisi**

Negli Ipermercati di Tavagnacco, Marcianise, Torino Corso Grosseto, Frosinone, Portogruaro, Roma Ciliege, Calenzano, Cagliari San Sperate, Romanina, Ancona, Pontecagnano, che hanno registrato un EBIT negativo per 2 anni consecutivi superiore a 1 milione di euro, verranno sospesi i trattamenti economici previsti dal contratto integrativo aziendale con esclusione di quanto previsto per prestazioni domenicali e festive, malattia, pausa retribuita e indennità specialisti banconieri di funzione ove prevista. L'avvio della sospensione sarà preceduta da un incontro (da tenersi comunque entro e non oltre 15 giorni dalla sottoscrizione del nuovo CIA) nel corso del quale l'Azienda illustrerà le azioni commerciali e organizzative a supporto del business.

Le parti effettueranno una verifica a livello locale per trovare soluzione ai problemi dei punti vendita di Massa, Lucca, Marcon e Giussano entro 45 giorni dalla sottoscrizione del contratto integrativo, al fine di ricercare accordi che permettano di invertire le tendenze negative in atto ed in particolare salvaguardare i livelli occupazionali ed evitare la disapplicazione del contratto integrativo di cui al punto precedente.

Le parti prevederanno infine la possibilità della riapplicazione integrale del nuovo Contratto Integrativo qualora i punti vendita in crisi dovessero generare un Ebit positivo su base annua e comunque concordano sulla integrale riapplicazione dello stesso alla data del 1° gennaio 2016.

**b. Premio di Produttività Variabile**

La cifra d'affari aziendale ha registrato un significativo decremento nell'ultimo triennio e la redditività aziendale è di conseguenza fortemente diminuita; per incentivare i lavoratori ad un recupero di efficienza, qualità e produttività, anche attraverso lo svolgimento di prestazioni domenicali o festive, le parti convengono di costituire un premio variabile per i dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.

Il premio di produttività variabile sarà costituito da un premio legato al superamento di obiettivi condivisi (a mero titolo esemplificativo: obiettivi di produttività, efficienza organizzativa, qualità del servizio, budget in termini di cifra di affari e activity contribution del punto vendita), la cui erogazione sarà condizionata al raggiungimento della redditività aziendale prevista nell'ambito del budget annuale;

La somma di cui al paragrafo precedente viene erogata 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 vigente e futura per le erogazioni retributive correlate alla produttività/redditività aziendale.

Le parti concordano che il premio di produttività sopra descritto e le somme erogate nell'ambito del piano di incentivazione individuale per Quadri, 1° e 2° livelli saranno

*well*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials in various colors]*

escluse dalla retribuzione utile ai fini del calcolo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

### c. Importo Fisso Aziendale

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

Per coloro che alla data di sottoscrizione del nuovo CIA non avessero percepito l'intero ammontare dell'Importo Fisso Aziendale, i termini per la maturazione già previsti dall'accordo sottoscritto il 9 febbraio 2011, saranno sospesi e riprenderanno a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Le parti concordano che detto importo non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. Tale esclusione verrà a cessare a decorrere dal 1° gennaio 2016.

### d. Mensa

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

### e. Orario di lavoro personale di sede

Le Parti concordano che l'orario di lavoro normale del personale di sede è fissato in 38 ore settimanali, con assorbimento di 72 ore di permesso retribuito, delle quali 56 ore di cui all'art. 146, 3° comma e 16 ore di cui all'art. 146, 4° comma del vigente CCNL.

### f. Benefits flessibili

Le parti durante il periodo di vigenza del nuovo contratto integrativo, si incontreranno per valutare l'eventuale opportunità di condividere un piano di benefits flessibili.

### g. Gestione delle festività coincidenti

Preso atto che le festività elencate nell'art. 142 del vigente CCNL potranno coincidere con la domenica nella vigenza del contratto integrativo dando luogo all'applicazione del 4° comma dello stesso art. 142 che prevede: "in caso di coincidenza di una delle festività sopraelencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195", le Parti convengono, quale modalità alternativa al pagamento della festività, ed al fine di migliorare il livello di competitività aziendale, la maturazione di n. 6,30 ore 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.

