

La SMA (Società supermercati Alimentari) nasce nel 1961 all'interno del Gruppo Rinascente a seguito dell'acquisizione da parte di quest'ultimo della Supermercato Spa che deteneva 6 supermercati a Roma e della Ses che operava con quattro supermercati a Milano, tutti confluiti nella neonata SMA S.p.A.. L'Azienda è oggi parte del Gruppo Auchan e le insegne SMA sono state gradualmente modificate in Simply Market, il marchio internazionale dei supermercati del gruppo Auchan a partire dal 2005.

L'11 febbraio 2014 è stato firmato tra SMA S.p.A., FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, nazionali, il **contratto integrativo aziendale per il triennio 2014-2017**.

La sottoscrizione è avvenuta in un contesto caratterizzato da significative difficoltà dell'azienda, generate dall'aggravarsi dell'attuale congiuntura economica recessiva, che condiziona in maniera pesante il mercato della Grande Distribuzione a causa della drastica contrazione dei consumi.

L'obiettivo, nonché l'interesse, delle Parti è quello 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. A tal proposito, un ruolo fondamentale è giocato dal diritto di informazione e confronto che in SMA presenta un'articolazione su tre livelli: unità produttiva, regionale, nazionale. Nel contratto le parti convengono sulla realizzazione di: un incontro annuale a livello territoriale/regionale sull'andamento aziendale, sugli investimenti, sulle strategie commerciali, sui risultati dell'erogazione del salario variabile; due incontri all'anno con cadenza semestrale a livello di filiale tra la Direzione aziendale e le RSU/RSA in relazione alle tematiche legate all'organizzazione del lavoro, «ispirandosi 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» (art. 14 - Organizzazione del Lavoro).

In tema di diritti sindacali l'integrativo aziendale prevede un miglioramento di quanto dettato dal CCNL di settore alzando il limite massimo di ore annue di assemblea a 15 ore annue e fissando i permessi retribuiti per RSA/RSU a 3 ore annue.

Per quel che riguarda malattie e infortuni il contratto integrativo prevede che l'integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS e l'integrazione dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL, verranno riconosciute in misura tale da determinare il raggiungimento **del 100% della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.**

L'Azienda, inoltre, riconoscerà a ciascun dipendente permessi retribuiti per visita mediche specialistiche (eccezion fatta per le cure odontoiatriche) limitatamente al tempo necessario e nel limite massimo di 2 ore per ogni visita, nei casi in cui non sia possibile farle coincidere con le giornate di riposo od effettuarle al di fuori dell'orario di lavoro. Parimenti, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi **in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge**, di parenti entro il secondo grado o del convivente.

In tema di sostegno al reddito il contratto integrativo aziendale prevede che 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. Inoltre, 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.

Al fine di consentire ai lavoratori 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 tempi parziale da parte del genitore.

Larga parte dell'accordo raggiunto dalle parti riguarda la **revisione di voci retributive attualmente in essere e la strutturazione di nuovi sistemi incentivanti**.

In particolare, le Parti hanno concordato che la **voce retributiva denominata Premio Aziendale**, disciplinata dalla passate contrattazioni Rinascente-SMA, Colmark, nonché dagli Accordi Integrativi del 7.02.2003 e del 31.06.2006 sarà conservata ai soli lavoratori che hanno già maturato tale elemento retributivo alla data del 2 dicembre 2013, nella misura da essi effettivamente percepita (20% dopo trentasei mesi dall'assunzione o 100% dopo quarantotto mesi dall'assunzione). Con pari decorrenza, tale erogazione, non assorbibile, **confluirà nella voce "Assegno ad personam"**.

Viene comunque mantenuto un Premio di Risultato Aziendale funzione della redditività aziendale, la cui quota individuale annualmente erogabile (che non potrà eccedere il limite quantitativo di 660 Euro lordi) è determinata dalla divisione del risultato ordinario ante imposte, dedotti gli effetti dei proventi e degli oneri straordinario da partecipazioni, per l'organico medio retribuito del medesimo e moltiplicato per la percentuale annua del 9%. Tale elemento variabile 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 sopra e di altri elementi salariali fissi *ad personam*.

Le Parti hanno concordato altresì di mantenere il meccanismo di salario variabile denominato Premio di Progresso, calcolato quadrimestralmente al livello di Punto Vendita e correlato a tre indicatori ("progresso delle vendite"; "progresso di risultato", ovvero differenza tra *cash flow* e spese dirette del punto vendita; "progresso di fidelizzazione", calcolato in riferimento al numero di scontrini emessi), con i quali è possibile raggiungere la corresponsione del 100% del premio, più due bonus ("resa a pezzi", calcolata con il rapporto tra il numero di pezzi venduti e le ore lavorate dagli addetti del punto vendita; "perdita reparto freschi", dato dalla diminuzione del rapporto tra le dei reparti freschi e il giro d'affari al netto dell'IVA) che permettono l'erogazione di un ulteriore "bonus" del 10%, al quale si accede solo a fronte del raggiungimento di un risultato positivo per il parametro definito "progresso di risultato". Il valore massimo annuale del premio, per un Quarto Livello, è pari a 1500 euro lordi più eventuali 150 euro di bonus aggiuntivo. Il

premio in questione spetta ai dipendenti che nell'intero quadrimestre di misurazione e nel mese di erogazione siano in servizio con contratto a tempo indeterminato, contratto di apprendistato o a tempo determinato.

Sia il Premio di Risultato aziendale che il Premio di progresso, in quanto erogati in funzione del miglioramento della competitività aziendale e degli incrementi di produttività, redditività, qualità del servizio e efficienza organizzativa, **rientrano nell'ambito delle agevolazioni contributive e fiscali correlate alla produttività e redditività aziendale.**

Infine, in relazione alla parte economica del contratto integrativo aziendale in questione le Parti convengono di costituire un Osservatorio nazionale che si riunirà una volta all'anno e che avrà il compito di analizzare e monitorare la correttezza dei dati e la regolarità dei meccanismi di applicazione, nonché l'andamento dei livelli di efficienza, e predisporre programmi di formazione per le RSA/RSU e relative modalità di gestione sulle materie oggetto della parte salariale.

Daniele Grandi

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@DanGrandi

Scarica il pdf 