

IPOTESI DI ACCORDO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

INDICE:

1. Premesse
2. Sistemi di relazioni Sindacali
3. Welfare
4. Disciplina del rapporto di lavoro
5. Svolgimento del rapporto di lavoro
6. Formazione
7. Pari opportunità
8. Terziarizzazioni
9. Premio di risultato
10. Istituti retributivi
11. Ambito di applicazione
12. Decorrenza e Durata



 1

IPOTESI DI ACCORDO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 27 marzo 2023, firmato da remoto:

METRO Italia S.p.A. (C.F./ P. IVA 02827030962) con sede legale in San Donato Milanese (MI – 20097) in Via XXV Aprile n. 23, e **METRO Dolomiti S.p.A.** (C.F./ P. IVA 00962450961) con sede legale in San Donato Milanese (MI – 20097) in Via XXV Aprile n. 23, entrambe rappresentate dal Direttore Risorse Umane e Amministratore, Vanessa Catania; Simona Grosso; Manuela Casadio Montanari; Sesto Giuseppe Santoli; Fabio Colombo

(di seguito anche l'“Azienda” o “METRO”)

e

Le OO.SS. firmatarie del CCNL Nazionale:

FILCAMS CGIL Nazionale, nella persona di Alessio Di Labio

FISASCAT CISL Nazionale, nella persona di Salvatore Carofratello

UILTuCS UIL Nazionale, nella persona di Giuseppe Zimmari

nonché la Delegazione Trattante, unitamente alle strutture Territoriali delle OO.SS.

(di seguito, congiuntamente, anche “le OO.SS” ed insieme con la “Società”, anche, le “Parti”)

Dopo ampia e approfondita discussione le Parti convengono e stipulano quanto segue:

1. Premesse

L'“Azienda”, a decorrere dal 2016, ha intrapreso un percorso strategico sempre più focalizzato sulla clientela ed il mercato HORECA e sulla sua evoluzione. Per consolidare e sviluppare la propria posizione in questo mercato, la Società intende focalizzare la propria azione sulle esigenze dei professionisti della ristorazione e dell'ospitalità, con prodotti, servizi e soluzioni innovative *ad hoc* per i propri clienti, diventando un vero e proprio “*Wholesale 360*”.

Al tempo stesso, tenuto conto anche del contesto competitivo esterno, l'“Azienda” ha colto l'importanza di evolversi per ampliare la propria capacità di offerta commerciale.

Per seguire questa evoluzione la Società ha implementato un Piano Strategico, incentrato sulla strategia multicanale, che prevede lo sviluppo e la coesistenza dei canali Cash and Carry, Food Service Distribution (FSD) e Digitale (marketplace con ricorso a servizi digitali).

La trasformazione tecnologico-digitale è un elemento importante per METRO non solo a supporto di tutti i canali, ma anche per affiancare il cliente HORECA nel processo di scelta e d'acquisto.

La strategia commerciale/tecnologica finora descritta deve, quindi, necessariamente essere accompagnata da una trasformazione ed evoluzione dei processi interni ed esterni, coinvolgendo il personale in percorsi di rafforzamento delle competenze e di sviluppo professionale. In particolare, è indispensabile investire sulle persone tramite programmi di formazione che rafforzino ed adeguino le competenze dei dipendenti negli ambiti più funzionali alla strategia da perseguire e che supportino l'utilizzo di modalità di lavoro innovative.

 2

Le Parti concordano che le relazioni sindacali in METRO trovano nel presente Accordo lo strumento per ridefinire il contesto nel quale le stesse devono muoversi per supportare il processo di evoluzione, individuando nel confronto a livello centrale e territoriale le modalità a tal fine più adeguate.

Informazione, confronto, sintesi negoziale sono i capisaldi del reciproco riconoscimento, senza alcuna sovrapposizione di ruoli, per sviluppare un sistema fluido e non burocratico di relazioni sindacali qualificate; queste consentiranno di supportare e sostenere le strategie di crescita professionale, occupazionale, di formazione e sviluppo, in un'ottica di benefici per l'azienda, per chi vi opera e per l'ambiente esterno. Le Parti si danno reciproco affidamento sulla condivisione del metodo del dialogo e della concertazione, privilegiando la ricerca di convergenze nella gestione equilibrata dei rispettivi interessi.

2. Sistemi di relazioni sindacali

I. Diritti di informazione e metodologia del confronto

LIVELLO	PERIODICITA'	I°	II°
NAZIONALE Segreterie Nazionali Organismo Bilaterale Direzione METRO	SEMESTRALE	MARZO/ APRILE	SETTEMBRE/ OTTOBRE
PUNTO VENDITA/DEPOSITO/SEDE R.S.U./R.S.A. Segreterie Territoriali Direzione Punto Vendita	TRIMESTRALE		

Procedura di relazioni sindacali a livello Nazionale

Nell'ambito degli incontri semestrali su istanza di una delle Parti il confronto potrà interessare una o più delle seguenti tematiche:

- evoluzione dei canali di vendita
- evoluzione ed investimenti della rete di vendita
- processi aziendali impiegati
- servizio alla clientela
- organizzazione del lavoro
- consistenza e distribuzione delle presenze effettive dei dipendenti
- apertura di nuove unità produttive




L'Azienda consegna alle OO.SS. Nazionali annualmente i dati aggregati relativi alle ore lavorate/assenze in ciascun Punto Vendita/Deposito e presso la Sede ed alle varie tipologie contrattuali utilizzate (dipendenti FT/PT, lavoratori somministrati/apprendisti/altri), informazioni aggregate sugli andamenti commerciali, sull'impiego delle varie tipologie contrattuali di dipendenti, sui dati di assenza, sulle prestazioni straordinarie e supplementari, secondo un format unico per tutte le unità del gruppo.

Sulla scorta di tali informazioni nell'ambito degli incontri semestrali si realizzerà il confronto sulle informazioni ricevute.

Verranno, inoltre, fornite alle OO.SS. Nazionali le informazioni previste dal D. Lgs. 198/2006 in tema di pari opportunità.

Le Parti concordano di attuare a livello Nazionale nell'ambito degli incontri previsti un confronto relativo ad eventuali progetti significativi di innovazione tecnologica. Tali incontri saranno comunque preventivi alla attuazione dei progetti.

Procedura di relazioni sindacali di Punto Vendita/Deposito/Sede.

L'Azienda consegna alle RSU/RSA con cadenza trimestrale i dati aggregati relativi alle ore lavorate/assenze del Punto Vendita/Deposito e della Sede ed alle varie tipologie contrattuali utilizzate (dipendenti FT/PT, lavoratori somministrati/apprendisti/altri), informazioni aggregate sugli andamenti commerciali, sui dati di assenza, sulle prestazioni straordinarie e supplementari, secondo un format unico per tutte le unità del gruppo.

Sulla scorta di tali informazioni si terranno incontri con le RSU/RSA a livello di Punto Vendita/Deposito/Sede al fine di realizzare il confronto sulle informazioni ricevute.

Su richiesta preventiva delle RSU/RSA e con congruo preavviso, nell'ambito degli incontri trimestrali, potranno essere coinvolte le OO.SS.TT. sui temi oggetto del presente Accordo.

Sempre nell'ambito degli incontri trimestrali, su istanza di una delle Parti, il confronto potrà interessare una o più delle seguenti tematiche:

- format del Punto Vendita/Deposito
- tecnologia impiegata
- servizio alla clientela
- organizzazione del lavoro (turni di lavoro; flessibilità; contratti a termine/somministrati; ecc.)
- consistenza e distribuzione delle presenze effettive dei dipendenti
- apertura di nuove unità produttive
- previsione di eventuali interventi in materia di inquadramenti e mansioni in occasione di riorganizzazioni aziendali
- andamenti commerciali

Le Parti procederanno alla possibile stesura sintetica del verbale dei temi affrontati, ivi inclusi i punti condivisi. In caso di impossibilità ad ultimare il verbale al termine dell'incontro, lo stesso dovrà essere definito entro i 5 giorni successivi lavorativi all'incontro stesso.

Nell'ambito di tale confronto le Parti valuteranno fra l'altro l'opportunità di verificare gli assetti occupazionali e le eventuali richieste di stabilizzazione e/o incrementi dell'orario contrattuale avanzate da dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per ruoli compatibili.

In caso di nuove aperture l'Azienda procederà ad un incontro con le Organizzazioni Territoriali per fornire le informazioni inerenti agli organici e alla organizzazione della nuova unità.



Saranno altresì fornite alle RSU/RSA informazioni sulla presenza del personale "stagista" e fatta visionare copia della convenzione stipulata con l'Ente proponente.

Le OO.SS. dichiarano la propria consapevolezza sulla riservatezza dei dati forniti dall'Azienda e pertanto si impegnano a non divulgarli.

Allo scopo di prevenire o comporre, attraverso uno sforzo comune di dialogo, i momenti di conflitto potenziale o in atto a livello di unità operativa, si conviene di strutturare le relazioni sindacali a livello di Punto Vendita, secondo le seguenti modalità e procedure:

di norma, incontro trimestrale in concomitanza con la consegna dei dati, ovvero in altra data su richiesta di una delle Parti.

Le Parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali senza il preventivo confronto.

In caso di conflitto in atto, non dovuto all'adozione di autonome decisioni di una della Parti, ove si tratti di processi rilevanti e non sia possibile raggiungere a livello locale una soluzione, verranno attivate le strutture sindacali territoriali e la Direzione Risorse Umane (HR Business Partner) per un approfondimento sul tema.

Salvo situazioni di forza maggiore, l'incontro tra RSU/RSA/OO.SS.Territoriali/Direzione Risorse Umane (HR Business Partner)/Direzione locale dovrà avvenire entro 5 giorni dalla convocazione scritta (Mail o raccomandata a mano). Durante questo periodo e fino ad incontro avvenuto, resteranno sospese le iniziative unilaterali.

Ad incontro avvenuto, nel caso che non sia stato possibile raggiungere una soluzione concordata, ove le parti non ritengano di deferire il problema a livello di Segreterie Nazionali/Direzione Risorse Umane, ciascuna parte riprenderà libertà di comportamento.

II. Commissioni

Vengono previste le Commissioni Paritetiche di seguito indicate, composte ciascuna da 3 membri di parte sindacale (1 per sigla) facenti parte delle RSU/RSA e 3 di parte aziendale:

- Commissione Welfare/Premio di Risultato
- Commissione Formazione
- Commissione Salute e Sicurezza

La finalità di tali Commissioni è quella in generale di effettuare un costante monitoraggio ed analisi sugli andamenti delle tematiche di rispettiva competenza e di formulare proposte di sviluppo positivo delle stesse da sottoporre al tavolo Nazionale, favorendone la diffusione.

- La Commissione Welfare / Premio di Risultato avrà il compito di identificare e proporre iniziative e soluzioni di welfare e benessere aziendale, anche tenuto conto delle eventuali diverse esigenze delle persone, che consentano di migliorare, anche a livello organizzativo, il benessere dei dipendenti e la qualità del lavoro, nonché di proporre iniziative e soluzioni volte a promuovere azioni orientate ad accrescere la motivazione ed il coinvolgimento delle persone ed a migliorarne la qualità di vita, favorendo – di fatto – l'efficienza aziendale quale parametro di riferimento del Premio di Risultato (disciplinato dal successivo capitolo 9).

La Commissione prevedrà un costante monitoraggio degli andamenti dei parametri in corso d'anno del Premio di Risultato.

Come previsto al successivo capitolo 3, paragrafo IV) (Sistema di Convenzioni), infatti, le Parti hanno previsto l'opzione, da parte dei dipendenti, di convertire il Premio di Risultato in servizi/beni di Welfare nonché la possibilità di migliorare il sistema attuale di Welfare. Pertanto, la Commissione, nell'ambito delle sue finalità, potrà individuare ulteriori aree di intervento di maggiore



interesse su cui attivare le convenzioni nonché introdurre altri sistemi/progetti, anche sperimentali, al fine di migliorare il benessere e conciliare i tempi vita-lavoro.

Le finalità sopra descritte saranno perseguite attraverso il confronto diretto, attivo e paritetico dei membri della Commissione - nell'ambito di appositi e dedicati momenti di incontro (come previsto nel prosieguo del presente capitolo) - ed il coinvolgimento dei dipendenti con lo scopo di raccogliere suggerimenti/indicazioni/opinioni finalizzati al miglioramento di quanto definito nella Commissione stessa, in coerenza alle esigenze dell'organizzazione aziendale, individuando e proponendo le più opportune azioni e/o soluzioni.

La Commissione dovrà, inoltre, monitorare il buon andamento delle azioni poste in essere.

Le Parti si danno atto che tale Commissione - in considerazione dei compiti alla stessa attribuiti, come sopra individuati - costituisce un organo di coinvolgimento paritetico dei dipendenti, anche ai fini della decontribuzione, ai sensi e per gli effetti della vigente normativa e delle disposizioni applicabili, in particolare art. 55 del D.L. 50/2017; Decreto Interministeriale 25 marzo 2016; Circ. AdE 28/2016 e 5/2018.

- La Commissione Formazione avrà il compito di contribuire alla definizione degli indirizzi formativi e dei contenuti della formazione, raccogliendo le istanze dei Punti Vendita utili a formulare progetti formativi per i quali l'Azienda potrà avvalersi dei finanziamenti dei fondi Europei e Nazionali per la formazione. In quest'ambito la Commissione sarà parte attiva nell'iter necessario all'approvazione degli Enti di controllo della formazione finanziata e curerà inoltre l'informazione in merito ai progetti a livello di unità produttiva. Nell'ambito dei progetti formativi, confermando la centralità dei collaboratori, la commissione valuterà progetti specifici utili a costruire percorsi di approfondimento su tematiche commerciali e professionali in linea con l'organizzazione del lavoro dei punti vendita e dei nuovi modelli organizzativi. A tal fine saranno altresì valutate proposte da parte della Commissione coerenti con i progetti aziendali in atto.
- La Commissione Salute e Sicurezza avrà il compito di formulare proposte ed istanze al fine di dare ulteriore impulso all'attività aziendale sui temi legati a Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e sul tema della prevenzione dello Stress da lavoro correlato.

I tempi necessari al funzionamento delle Commissioni rientrano in un Monte Ore annuo complessivo appositamente dedicato fino ad un massimale annuo di 425 ore. Le ore di permesso non fruite entro la fine dell'anno (gennaio-dicembre) decadono a tutti gli effetti. Restano a carico della Società unicamente le spese di viaggio e soggiorno nell'ambito di quanto previsto dalla procedura aziendale vigente.

Modalità:

- i. Le Commissioni si riuniranno in presenza e/o con sedute in video partecipazione tramite inviti effettuati dalla Società a mezzo mail.
- ii. Tali incontri avverranno di norma 3 volte l'anno, ovvero con diversa cadenza su richiesta di una delle Parti.
- iii. Le Parti procederanno alla possibile stesura sintetica del verbale dei temi affrontati, ivi inclusi i punti condivisi. In caso di impossibilità ad ultimare il verbale al termine dell'incontro, lo stesso dovrà essere definito entro i 5 giorni successivi lavorativi all'incontro stesso.

III. Organismo Bilaterale

L'Organismo Bilaterale è composto per la parte sindacale da 18 componenti (RSU/RSA), oltre alle Segretarie Nazionali, e per la parte aziendale dal Direttore Risorse Umane e/o da suoi rappresentanti delegati; esso costituisce l'organo tecnico deputato agli incontri informativi semestrali.

Alle riunioni della Direzione Aziendale con l'Organismo Bilaterale, potranno partecipare, previo accordo tra le Parti, i Membri delle Commissioni ove la loro presenza sia funzionale all'approfondimento di



tematiche, previste dall'ordine del giorno della riunione medesima, di competenza delle Commissioni stesse.

I tempi necessari al funzionamento dell'Organismo Bilaterale rientrano in un Monte Ore annuo complessivo appositamente dedicato pari alle ore di effettiva durata delle riunioni indette fino ad un massimale ore di 325. Le ore di permesso non fruite entro la fine dell'anno (gennaio-dicembre) decadono a tutti gli effetti. Restano a carico della Società, per i membri dell'Organismo Bilaterale, unicamente le spese di viaggio e soggiorno nell'ambito di quanto previsto dalla vigente procedura aziendale in tema di trasferte.

IV. Diritti Sindacali

Assemblee Sindacali

Sono riconosciute 12 ore annue di assemblea a disposizione delle RSU/RSA di ciascun punto vendita nonché della Sede.

Permessi Sindacali

L'Azienda riconoscerà permessi sindacali nella misura di 4,5 ore per dipendente (tempi indeterminati e apprendisti) in tutti i Punti Vendita/Deposito e nella Sede.

Il conteggio dei permessi sindacali spettanti verrà effettuato tenendo conto dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.

V. Comitato Aziendale Europeo (CAE)

L'azienda riconoscerà esclusivamente per attività di contatto e funzionamento legate al CAE del Gruppo METRO un monte ore annuo complessivo appositamente dedicato fino ad un massimale annuo di 300 ore per ciascuna Organizzazione che sarà gestito direttamente dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie. Le ore di permesso non fruite entro la fine dell'anno (gennaio-dicembre) decadono a tutti gli effetti.

Restano a carico della Società unicamente le spese di viaggio e soggiorno nell'ambito di quanto previsto dalla vigente procedura aziendale in tema di trasferte.

VI. Dispositivi per RSU/RSA

Nei Punti Vendita/Depositi e nella Sede, nello spazio messo a disposizione delle RSU/RSA per la loro attività, è prevista la disponibilità di un computer da tavolo, collegato ad una stampante ed abilitazione alla posta elettronica, oltre ad una linea telefonica abilitata alle chiamate vocali esterne.

3. Welfare

Il Welfare aziendale è un insieme di benefici e servizi resi disponibili dall'Azienda ai propri collaboratori volti a rispondere ai bisogni della vita quotidiana, contribuendo al benessere e alla sicurezza sociale dei dipendenti stessi e delle loro famiglie.

I. Malattia e infortunio

L'Azienda provvederà ad integrare al 100% la quota di indennità economica di malattia e di infortunio rispettivamente erogate da INPS ed INAIL.

L'integrazione della quota di malattia ed infortunio fino al 100% della retribuzione lorda si applica a decorrere dalla data di assunzione.

In caso di superamento del periodo di comporta di dipendenti affetti da patologie oncologiche o cronicodegenerative ingravescenti l'Azienda, prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro,



valuterà congiuntamente alle RSU/RSA il prolungamento di detto periodo ai soli effetti del mantenimento del posto di lavoro.

II. Congedo parentale

Il trattamento corrisposto dall'INPS in caso di congedo parentale verrà integrato al 40% della retribuzione lorda relativa a tale periodo.

L'integrazione della indennità di congedo parentale fino al 40% si applica a decorrere dalla data di assunzione.

III. Diritto allo studio

Ai dipendenti studenti, che si trovino nelle condizioni di cui alla Legge 300/70, a titolo di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL, l'azienda riconoscerà 10 ore di permesso annue aggiuntive. Tali permessi saranno altresì concessi per la partecipazione a corsi aventi finalità di miglioramento professionale e culturale organizzati da istituti pubblici di istruzione. Tale trattamento si applica a decorrere dalla data di assunzione.

IV. Sistema di convenzioni

Le Parti intendono migliorare ulteriormente l'attuale sistema di welfare aziendale, inteso sia come sistema di prestazioni non monetarie finalizzate ad incrementare il benessere individuale e familiare ed il bilanciamento tempi di vita e lavoro dei propri collaboratori, sia come via per aumentare il potere di acquisto delle persone.

L'Azienda attiverà un Sistema di Convenzioni volto a soddisfare i bisogni delle differenti fasce di età e le differenti situazioni familiari. Il Sistema di Convenzioni consentirà a tutti i collaboratori di usufruire di sconti su beni e/o servizi di largo consumo nonché, attraverso la costruzione di un "conto Welfare", di acquistare beni o servizi.

L'azienda a decorrere dall'anno fiscale 2024 metterà, in ogni caso, nel "conto Welfare" a disposizione di ciascun collaboratore, assunto con contratto a tempo indeterminato o apprendistato, la somma massima di Euro 200,00 (duecento) (riferita ad un dipendente full time che abbia lavorato per l'intero anno fiscale) da godere in beni e servizi messi a disposizione dal Sistema di Convenzioni. Il predetto importo, onnicomprensivo ed espressamente escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto, sarà riproporzionato in base a: i) data di assunzione; ii) orario di lavoro (Part Time/Full Time).

Al collaboratore verrà data la possibilità di scegliere, in base alle proprie esigenze personali/famigliari, differenti beni/servizi nei seguenti ambiti:

- beni di uso primario / buoni acquisto
- trasporti
- educazione/formazione
- salute
- servizi di sostegno alla famiglia e assistenza sociale
- tempo libero
- assistenza sanitaria / spese mediche

I dipendenti avranno la possibilità di destinare di anno in anno ai fondi di previdenza complementare previsti dal CCNL DMO (Fon.te; Laborfonds) nonché ad eventuali altri fondi di previdenza complementare, legalmente riconosciuti, l'importo di cui sopra secondo le regole e le modalità previste dai relativi fondi.



La Commissione Welfare, anche attraverso un'indagine con i collaboratori, potrà identificare ulteriori esigenze/servizi di maggiore interesse su cui attivare le Convenzioni.

Le Parti si incontreranno per valutare modifiche al Sistema di Convenzioni in ragione di eventuali interventi normativi sulla materia.

L'ammontare del premio di risultato di cui al capitolo 9) potrà essere convertito, su base volontaria, in beni o servizi welfare previsti dal presente Accordo secondo la normativa fiscale vigente.

V. Ferie solidali

Le Parti concordano di introdurre la Banca Ore Solidale e si impegnano a definire entro marzo 2024 le relative modalità applicative, ai sensi dell'art. 24 del Decreto Legislativo n. 151/2015.

VI. Visite mediche specialistiche

Ai dipendenti saranno concessi dei permessi retribuiti, nel limite di 6 ore annue, per effettuare visite mediche specialistiche e/o analisi cliniche presso strutture pubbliche e private (a titolo esemplificativo le cure odontoiatriche, la fisioterapia, l'osteopatia non sono considerate visite mediche specialistiche). Il monte ore di cui sopra sarà riproporzionato in base all'orario settimanale contrattuale.

Le richieste dovranno essere effettuate con congruo preavviso ed idonea documentazione e dovranno, poi, essere supportate da un giustificativo rilasciato dalla struttura sanitaria con indicazione dell'orario di permanenza presso la stessa.

VII. Molestie sessuali e violenza di genere

METRO promuove una cultura aziendale aperta, basata sulla collaborazione, tolleranza e sulle pari opportunità nonché un ambiente di lavoro incentrato sul rispetto reciproco e sulla non discriminazione. In tale contesto, le molestie sessuali sono inaccettabili e vietate, in ogni forma ed ambiente.

In coerenza con tali condivisi principi, le Parti, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, definiscono un ulteriore periodo di 90 giorni di astensione dal lavoro in favore delle dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai Servizi Sociali del Comune di residenza, con le medesime condizioni stabilite dalla citata normativa.

VIII. Modalità di fruizione del servizio "Food360"

E' attivo il servizio di ristorazione "Food360" nei seguenti Punti Vendita/Unità di METRO Italia: Cinisello Balsamo; Cesano Boscone; Castellanza; Torino; Roma Laurentina; Roma La Rustica; Sesto Fiorentino; San Donato Milanese; Venezia; Genova; Roma Aurelia; Bolzano; Moncalieri; Verona; Bologna; Brescia e Sede di San Donato Milanese. La ripartizione del costo complessivo del pasto è nella misura di 1/3 a carico dipendente e 2/3 a carico azienda.

4. Disciplina del rapporto di lavoro

I. Apprendistato

Per il contratto di apprendistato, alla metà del percorso sarà previsto un momento di verifica (con successiva comunicazione scritta all'interessato) che potrà portare l'apprendista ad un'accelerazione del percorso di carriera.

Agli apprendisti saranno applicati i trattamenti retributivi e normativi previsti dalle normative vigenti a livello nazionale, nonché dal presente Accordo.

Le Parti convengono inoltre di effettuare un costante monitoraggio in merito alle conferme dei contratti di apprendistato e di prevedere in particolare uno specifico confronto per un'analisi congiunta connessa



a tale evoluzione ove il livello di conferme dovesse scendere a livello annuo totale azienda al di sotto dell'85%.

II. Contratti a termine

Ai dipendenti con contratto a tempo determinato che ne facciano richiesta scritta entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, sarà riconosciuto un diritto di precedenza per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nelle medesime mansioni già espletate, decorso un periodo di lavoro continuativo di 12 mesi, previa valutazione delle competenze professionali.

Le Parti concordano, inoltre, in caso di utilizzo dei contratti a termine a livello totale azienda in misura superiore al 20% (Contratti a termine + Contratti a termine in somministrazione), considerato come media annua, di effettuare un confronto a livello nazionale per un'analisi congiunta in merito alle dinamiche connesse a tale evoluzione, fermo restando quanto stabilito dal CCNL in tema di limiti percentuali e relative modalità di calcolo per le suddette tipologie contrattuali.

III. Part time

Le Parti concordano che l'utilizzazione del part-time è funzionale all'organizzazione del lavoro. L'Azienda, in funzione degli andamenti commerciali e delle necessità di garanzia del servizio al cliente, verificherà, previo confronto con le Parti Sindacali, la possibilità di incremento orario per i part time nei reparti dove vi fossero esigenze, valutando a tal fine le competenze professionali e la fungibilità nella nuova mansione.

Inoltre, in caso di assunzione a tempo indeterminato Full Time, i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale operanti in mansioni fungibili avranno diritto di priorità previa valutazione delle competenze professionali e della compatibilità con il ruolo.

Ai dipendenti a tempo parziale che sottoscriveranno clausole elastiche, sarà corrisposta un'indennità annuale pari a € 120,00 (centoventi/00) lordi annui da corrispondere per quote mensili. Entrambe le parti sottoscrittrici, Azienda e dipendente, potranno recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

5. Svolgimento del rapporto di lavoro

I. Orario di lavoro: Full Time

Le Parti convengono che per tutti i dipendenti METRO l'orario di lavoro sarà quello previsto dal CCNL applicato in Azienda con la seguente modulazione: 40 ore settimanali per i primi 12 mesi successivi all'assunzione; 39 ore settimanali per i successivi 12 mesi; 38 ore settimanali a regime dal 25° mese con le modalità definite dallo stesso e che l'eventuale fruizione del pasto avverrà fuori dell'orario di lavoro. Tale disposizione si applicherà anche nei confronti dei dipendenti assunti prima della sottoscrizione del presente Accordo, entro il 1° ottobre 2023. Per tutti i dipendenti, l'orario di lavoro straordinario scatta al superamento dell'orario normale settimanale definito dal CCNL DMO (40 ore), fermo restando che le maggiorazioni per lavoro straordinario saranno riconosciute anche per le ore eccedenti le diverse articolazioni dell'orario di lavoro sopra specificate.

Resteranno in vigore gli orari di lavoro full time inferiori a 38 ore (36 ore; 37,45ore) vigenti al momento della sottoscrizione del presente Accordo per i dipendenti assunti precedentemente al 1° febbraio 2016.

Si definisce, altresì, che per i Punti Vendita con forte connotazione stagionale si procederà, attraverso confronti finalizzati ad intese a livello territoriale, alla definizione di diverse modalità di organizzazione



del lavoro rispondenti a picchi e flessioni delle vendite alle condizioni, nei limiti e con le modalità previste dal CCNL DMO.

II. Sabati liberi

Per tutti i Punti Vendita con prestazioni su sei giorni settimanali, ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato (part-time e full-time) ed operante in vendita fruirà di sei sabati liberi all'anno da pianificarsi annualmente con l'esclusione di novembre e dicembre e con redistribuzione del relativo orario settimanale su 5 giorni, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione del lavoro e la stagionalità del Punto Vendita.

III. Gestione Pausa

In relazione al D. Lgs. 66/2003 le Parti confermano la fruizione della pausa "caffè", per il tempo strettamente necessario, vincolata ad una prestazione ordinaria giornaliera continuativa superiore alle 4 ore, e la retribuzione della stessa secondo la prassi aziendale in atto presso la Sede e in tutti i Punti Vendita/Depositi, conformemente all'art. 8 del D. Lgs.81/08 e s.m.i..

IV. Lavoro Straordinario e banca delle ore

Per tutti i dipendenti, l'orario di lavoro straordinario scatta al superamento dell'orario normale settimanale definito dal CCNL DMO (40 ore), fermo restando che le maggiorazioni per lavoro straordinario saranno riconosciute anche per le ore eccedenti l'effettiva durata dell'orario settimanale di lavoro.

Il pagamento delle prestazioni oltre orario causate da code di servizio al cliente, eccezionalmente riconosciuto ai soli addetti alle casse attraverso il cumulo mensile dei minuti prestati oltre il termine dell'orario di lavoro giornaliero, verrà effettuato a frazioni di mezz'ora.

Per quanto riguarda la Banca delle ore in sostituzione del compenso del lavoro straordinario, ai dipendenti che ne faranno esplicita e formale richiesta con valenza annuale (12 mesi), le ore di prestazione eccedenti l'orario settimanale di lavoro come identificato al capitolo 5, paragrafo I) - fermo restando il pagamento delle relative maggiorazioni - saranno accantonate su un conto individuale che potrà essere speso entro il 31 dicembre dell'anno successivo sotto forma di corrispondente tempo libero. Al dipendente è concessa la possibilità di fruire dei permessi della Banca delle Ore nell'arco dell'anno solare successivo di maturazione utilizzandoli in blocchi di almeno mezza giornata, preferibilmente nel periodo di minore attività previa verifica di compatibilità con le esigenze aziendali. In caso di mancato utilizzo delle ore entro l'anno solare successivo alla maturazione, le stesse andranno in pagamento.

V. Lavoro notturno

Ai dipendenti operanti strutturalmente in orario notturno sarà riconosciuto un diritto di precedenza nel passaggio al lavoro diurno, in caso di nuove assunzioni per mansioni fungibili, dopo almeno 4 anni di svolgimento della prestazione notturna, previa valutazione delle competenze professionali.

VI. Riposo settimanale, festività, permessi retribuiti e ferie

Per il lavoro straordinario prestato nelle giornate festive previste dal CCNL DMO il dipendente ha diritto al pagamento del 160% della retribuzione oraria per le ore effettivamente lavorate. Qualora la festività lavorata coincida con la domenica (per i dipendenti che hanno il riposo settimanale in tale giorno) o con il diverso giorno di riposo settimanale previsto dal contratto individuale di lavoro, il lavoratore avrà altresì diritto al recupero delle ore lavorate sotto forma di riposo compensativo, ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. 66/2003, fino a concorrenza dell'orario lavorativo giornaliero.



I nuovi assunti avranno diritto al trattamento economico di cui sopra soltanto a decorrere dal venticinquesimo mese successivo all'assunzione.

Il trattamento delle festività coincidenti con le domeniche per gli anni di vigenza del presente Accordo potrà essere sostituito, su scelta del dipendente, da altrettante ore di permesso retribuito nella misura di 1/26 dell'orario contrattuale mensile, da fruirsi tassativamente entro l'anno.

Si conviene che i Punti Vendita METRO resteranno chiusi nei giorni di Natale, Pasqua, 1° Maggio e 1° Gennaio salvo diverse intese.

Le ferie e i PIR eccezionalmente non goduti nell'anno di competenza dovranno inderogabilmente essere goduti entro il 30 Aprile dell'anno successivo.

VII. Lavoro Domenicale

L'Azienda conferma che le aperture domenicali sono funzionali all'organizzazione del lavoro nonché ad un miglior servizio alla clientela Horeca.

Le Parti, con il presente Accordo, intendono quindi definire l'attuazione di norme volte alla migliore distribuzione delle presenze domenicali, coinvolgendo la più ampia platea di dipendenti possibile al fine di una migliore conciliazione della vita personale e lavorativa.

Le Parti concordano, pertanto, di effettuare entro la metà del mese di settembre di ciascun anno a livello di singolo Punto Vendita, un confronto sul tema dell'organizzazione del lavoro e sulla consistenza e distribuzione delle presenze effettive dei dipendenti necessarie a garantire presidi organizzati tali da assicurare un servizio al cliente in linea con gli standard METRO.

A seguito del confronto verrà ufficializzato il calendario delle presenze domenicali e le conseguenti necessità in termini di presidio.

Entro il mese di Ottobre di ciascun anno le Parti (Direzione di Punto Vendita e RSU/RSA) si attiveranno al fine di raccogliere le disponibilità individuali impegnandosi, nel rispetto dei vincoli contrattuali, a ricercare la più ampia ed equa partecipazione tra i dipendenti del Punto Vendita. Saranno a tal fine prese in considerazione le eventuali disponibilità di tutti i dipendenti del Punto Vendita nel rispetto delle fungibilità e delle competenze richieste.

Non saranno tenuti ad assicurare la prestazione domenicale i dipendenti rientranti nei casi sottoelencati:

- Madri o padri affidatari di bambini di età fino al compimento del 6° anno
- I dipendenti che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento, conviventi
- I dipendenti portatori di Handicap.

Nel caso in cui il numero delle disponibilità individuali al lavoro domenicale, espresse da tutti i dipendenti ivi compresi i dipendenti part-time, non fosse sufficiente a garantire la copertura dei presidi di cui sopra, verrà attivato un confronto con le strutture sindacali RSU/RSA. Resta comunque inteso che, ove entro il 15 Novembre di ogni anno, la pianificazione delle presenze risultasse ciononostante ancora incompleta, l'Azienda agirà secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia.

Viene definito che il numero medio delle presenze necessarie alla copertura dei presidi nei Punti Vendita è pari a 12 prestazioni per anno; resta inteso che il numero di cui sopra potrà variare in funzione della località, stagionalità e degli orari di apertura del Punto Vendita previo confronto con RSU/RSA.

Per tutti i dipendenti METRO la percentuale di maggiorazione per il lavoro domenicale sarà pari al 60% per le prime 14, e al 75% per le domeniche dalla 15 in avanti, fermo restando il riposo compensativo qualora dovuto per legge.



Le ultime 3 domeniche del mese di dicembre si applicherà una maggiorazione speciale al 75% riconoscendo lo sforzo dei dipendenti in un momento dell'anno particolare da un punto di vista sociale e familiare, fermo restando il riposo compensativo qualora dovuto per legge.

Al fine di contemperare le esigenze dei clienti con quelle dei dipendenti con lavoro ordinario domenicale da contratto individuale, le Parti convengono che attraverso la programmazione dell'orario di lavoro le prestazioni individuali nelle giornate di domeniche non superino le 38 domeniche lavorative annue. Tale limite non si applica ai dipendenti disponibili a prestazioni lavorative per un maggior numero di domeniche lavorate (ferma restando la facoltà discrezionale dell'Azienda ad accogliere in tutto o in parte tale disponibilità).

Per i nuovi assunti, i trattamenti di cui al presente paragrafo saranno applicati dal 25° mese; nei primi 24 mesi troverà applicazione esclusivamente quanto previsto da CCNL e legge.

6. Formazione

Le Parti condividono l'opportunità di un costante coinvolgimento di tutti i dipendenti di METRO in programmi di apprendimento continuo e di qualificazione e riqualificazione su tutte le tematiche connesse allo svolgimento dell'attività professionale, nella misura minima di 40 ore nel periodo di vigenza del presente Accordo, comprensiva anche del ricorso alla formazione finanziata per un minimo di 40 ore.

A tal fine sono ricomprese tutte le attività formative (sia individuali che collettive), sia a carattere tecnico-commerciale e/o manageriale sia di accompagnamento alla digitalizzazione del settore di riferimento, erogate con l'obiettivo di garantire un processo continuativo e costante, volto allo sviluppo delle proprie competenze.

In particolare, al fine di sostenere e guidare l'ambiziosa strategia multicanale aziendale, che prevede la coesistenza dei canali Cash and Carry, Food Service Distribution (FSD) e Digitale (marketplace con ricorso a servizi digitali), nonché di garantire l'eccellenza della qualità dei servizi nella percezione dei clienti di METRO rispetto ai differenti canali di utilizzo, i programmi formativi saranno realizzati con i seguenti obiettivi di fondo:

- rafforzare e adeguare le competenze dei dipendenti negli ambiti più funzionali alla strategia da perseguire e diffondere l'utilizzo di modalità di lavoro innovative;
- rafforzare le conoscenze/capacità necessarie per rispondere con un nuovo approccio alle esigenze dei clienti, del loro business, delle nuove interazioni digitali, con una vista multicanale e di ampliamento di modalità di vendita;
- dare ai dipendenti la possibilità di continuità occupazionale derivante dal consolidamento del ruolo organizzativo nel mercato di riferimento.

Al fine della redazione del programma annuale si terrà anche conto delle proposte emerse nell'ambito della Commissione Formazione.

Le ore di formazione non utilizzate per ragioni non imputabili al dipendente potranno essere recuperate negli anni successivi, previa valutazione della compatibilità con esigenze organizzative.

7. Pari opportunità

Nel pieno rispetto del divieto di ogni forma di discriminazione e nel confermare la piena parità nell'opportunità di progressione di carriera e di valutazione delle competenze, l'Azienda continuerà ad operare tenendo conto, nella sua politica di assunzione, di collocamento all'interno della propria organizzazione e di sviluppo, formazione ed aggiornamento professionale del principio di pari opportunità.



Nel corso degli incontri annuali previsti al capitolo 2), punto I) "Diritti di Informazione", verranno fornite informazioni sulla suddivisione dei dipendenti in uomini e donne, articolati per livello di inquadramento.

8. Terziarizzazioni

Le Parti convengono che il ricorso a forme di terziarizzazione avverrà nel rispetto delle normative vigenti e previo confronto con le Organizzazioni Sindacali. Nel caso di interventi organizzativi riguardanti i Punti Vendita/Depositi/Sede, l'Azienda fornirà preventivamente alle RSU/RSA informazioni relative al progetto, ivi incluse eventuali implicazioni organizzative relative al personale METRO. I contratti di appalto saranno stipulati, in osservanza delle disposizioni di legge e del CCNL applicato in Azienda, con imprese in regola con licenze ed autorizzazioni richieste per l'esercizio dell'attività, con l'impegno all'applicazione del CCNL della categoria di riferimento ed alla garanzia del rispetto delle norme del D. Lgs 81/2008.

Ferma restando l'assunzione di responsabilità solidale della Società nell'ambito di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di appalti, l'Azienda dichiara che renderà noti i capitolati di appalto alle RSU/RSA.

9. Premio di risultato

Le Parti concordano sulla centralità dei collaboratori di METRO il cui impegno e contributo è fondamentale per il raggiungimento della soddisfazione del cliente e degli obiettivi aziendali.

A partire dall'anno fiscale 2024 entrerà in vigore il "Premio di Risultato" (PdR).

Il "Premio di Risultato" è stato definito in modo coerente con la nuova strategia multicanale di METRO, volta da un lato a garantire l'evoluzione dell'eccellenza del servizio a 360 gradi al Cliente Horeca (c.d. "Wholesale 360" come indicato in premessa) e, dall'altro, ad assicurare la sostenibilità aziendale. Tale premio, allineato alle priorità strategiche aziendali e competitivo rispetto al mercato di riferimento, è stato inoltre impostato per garantire un meccanismo di premialità che valorizzi, sempre più, il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi comuni posti.

Al fine di garantire un meccanismo di premialità che favorisca il coinvolgimento di ogni collaboratore al raggiungimento degli obiettivi aziendali, il PdR si basa su obiettivi collegati ad una scala di raggiungimento.

Le Parti danno atto che il PdR, in quanto retribuzione variabile il cui ammontare è collegato a parametri di produttività, qualità e competitività - assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati - è soggetto agli sgravi contributivi ed ai benefici fiscali previsti dalla normativa vigente.

I. Gli Obiettivi

Punti Vendita/Deposito:

Il premio sarà articolato su 4 parametri, ovvero:

- Vendite Totale METRO
- Vendite Punto Vendita/Deposito
- EBITDA Punto Vendita/Deposito
- Livello di Servizio + Stock days (*Giorni di rotazione della merce*) del punto vendita/deposito, per i punti vendita/depositi con servizio delivery; oppure Stock Availability (*Disponibilità della merce*) +



Stock days (*Giorni di rotazione della merce*) del punto vendita, per i punti vendita senza servizio delivery.

Punti vendita con servizio delivery				Punti vendita senza servizio delivery			
Parametro	Descrizione	Valorizzazione	Peso	Parametro	Descrizione	Valorizzazione	Peso
Vendite Totale METRO	Valore delle vendite generate dall'Azienda nel periodo di riferimento *	Valore assoluto, euro	20%	Vendite Totale METRO	Valore delle vendite generate dall'Azienda nel periodo di riferimento *	Valore assoluto, euro	20%
Vendite Punto Vendita	Valore delle vendite generate dal Punto Vendita nel periodo di riferimento *	Valore assoluto, euro	25%	Vendite Punto Vendita	Valore delle vendite generate dal Punto Vendita nel periodo di riferimento *	Valore assoluto, euro	25%
Livello di Servizio + Stock days del Punto Vendita	Livello di Servizio: Prodotto ordinato dal cliente (FSD) misurato con il numero di righe consegnate al cliente (inclusi articoli sostitutivi)	Percentuale, numero articoli consegnati al cliente rispetto al numero articoli ordinati	20%	Stock Availability + Stock days del Punto Vendita	Stock Availability: Disponibilità dei prodotti per i clienti in punto vendita (cash and carry) misurato con la disponibilità di stock (esclusi freschissimi)	Percentuale, numero articoli con almeno 1 collo di presenza merce rispetto a numero articoli attivi al momento del riordino	20%
	Stock Days: Giorni di rotazione della merce in punto vendita - (Valore assoluto, Giorni)	Valore assoluto, giorni			Stock Days: Giorni di rotazione della merce in punto vendita - (Valore assoluto, Giorni)	Valore assoluto, giorni	
EBITDA Punto Vendita	Valore del risultato operativo generato dal Punto Vendita nel periodo di riferimento*, prima degli interessi, delle imposte, del deprezzamento e degli ammortamenti	Valore assoluto, euro	35%	EBITDA Punto Vendita	Valore del risultato operativo generato dal Punto Vendita nel periodo di riferimento*, prima degli interessi, delle imposte, del deprezzamento e degli ammortamenti	Valore assoluto, euro	35%

(*) Per periodo di riferimento dei parametri sopra indicati si intende l'anno fiscale, ovvero dal 01 Ottobre dell'anno in corso al 30 Settembre dell'anno successivo.

Detti obiettivi verranno definiti sulla base del potenziale del Punto Vendita/Deposito nel territorio di appartenenza e terranno conto degli investimenti e delle iniziative commerciali aziendali in linea con la strategia definita.

La Direzione di ciascun Punto Vendita/Deposito comunicherà, di norma, gli obiettivi per l'anno fiscale di riferimento entro la fine del mese di Dicembre di ogni anno.

Il livello di raggiungimento per ogni singolo parametro verrà misurato dall'azienda nel seguente modo: raffronto in termini percentuali, al termine del periodo di riferimento, tra il risultato del parametro effettivamente raggiunto e l'obiettivo prestabilito.

E' previsto un costante monitoraggio degli andamenti dei parametri in corso d'anno, che potrà avvenire in occasione degli incontri periodici a livello Nazionale cui al capitolo 2).

Sede (incluse le piattaforme):

Il "Premio di Risultato" sarà articolato su 3 parametri, ovvero:




- Vendite Totale METRO
- EBITDA Totale METRO
- Livello di Servizio + Stock days (*Giorni di rotazione della merce*) Totale METRO

Sede (incluse le piattaforme)			
Parametro	Descrizione	Valorizzazione	Peso
Vendite Totale METRO	Valore delle vendite generate dall'Azienda nel periodo di riferimento *	Valore assoluto, euro	45%
Livello di Servizio + Stock days Totale METRO	Livello di Servizio: Prodotto ordinato dal cliente (FSD) misurato con il numero di righe consegnate al cliente (inclusi articoli sostitutivi)	Percentuale, numero articoli consegnati al cliente rispetto al numero articoli ordinati	20%
	Stock Days: Giorni di rotazione della merce totale Metro - (Valore assoluto, Giorni)	Valore assoluto, giorni	
EBITDA Totale METRO	Valore del risultato operativo generato dall'Azienda nel periodo di riferimento*, prima degli interessi, delle imposte, del deprezzamento e degli ammortamenti	Valore assoluto, euro	35%

Per quanto riguarda le modalità di definizione dei parametri, di comunicazione, di misurazione e di monitoraggio degli obiettivi, si applica quando disciplinato per i Punti Vendita/Depositi.

Dal momento che i parametri sopra identificati (sia dei Punti Vendita/Deposito che della Sede) sono strettamente connessi alle priorità aziendali, gli stessi potranno essere suscettibili di modifica e/o allineamento alla eventuale evoluzione della strategia aziendale, previo confronto tra le Parti. Tali eventuali modifiche verranno applicate ad anno intero.

II. Entità e scala di raggiungimento

L'importo complessivo del premio a target è pari a 1.200,00 € lordi annui e si riferisce ad un livello di raggiungimento dell'obiettivo pari ad almeno il 98% per ogni singolo parametro. Il meccanismo di premialità ideato consentirà di raggiungere fino al 120% del premio per ogni singolo parametro, per un valore complessivo massimo di € 1.440,00 lordi annui.

Scala di raggiungimento:

% di raggiungimento dell'obiettivo	% di pagamento
Parametro < 95%	0%
95% ≤ Parametro < 98%	50%
98% ≤ Parametro < 102%	100%




Parametro \geq 102% 120%

A titolo di esempio: funzionamento scala di raggiungimento per un Punto Vendita con delivery

	■		■			■
■						
■					■	■
■				■	■	■

III. Modalità di erogazione

Il PdR sarà riconosciuto a tutti i dipendenti in forza per l'intero anno fiscale di riferimento, a condizione che siano ancora in forza alla data di erogazione, come di seguito indicata. Avranno comunque diritto al pagamento del premio, con il primo cedolino utile successivo alla data di cessazione, i dipendenti in forza per l'intero anno fiscale di riferimento che siano cessati per pensionamento dopo il 30 settembre. Per il personale part-time gli importi saranno riproporzionati all'orario contrattuale annuo. Per quello che riguarda le nuove aperture, il PdR verrà applicato a partire dal secondo anno fiscale pieno di esercizio.

In caso di trasferimenti da un'unità produttiva all'altra, il premio verrà calcolato in parte in relazione agli obiettivi dell'unità produttiva di provenienza ed in parte in relazione a quelli dell'unità di destinazione, in proporzione al numero dei mesi lavorati in ciascuna delle rispettive unità nell'anno di riferimento. In caso di trasferimenti presso un'unità produttiva di nuova apertura, fino alla decorrenza del PdR per tale unità, il calcolo del premio sarà effettuato in parte in relazione agli obiettivi dell'unità produttiva di provenienza ed in parte in relazione agli obiettivi e parametri previsti per la Sede, proporzionati al numero dei mesi lavorati in ciascuna delle rispettive unità nell'anno di riferimento.

Resta inteso che tutti gli importi erogati a titolo di "Premio di Risultato" o aventi identica matrice e/o funzione non concorrono agli effetti di alcun istituto e non sono computabili agli effetti del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art 2120 c.c. nel testo modificato dalla Legge 297/1982.

Tutte le quote di Premio verranno erogate con le competenze del mese di Gennaio dell'anno successivo all'anno fiscale di riferimento. Il valore del PdR verrà proporzionalmente ridotto in caso di assenze che non diano diritto alla maturazione mensile del rateo di 13°, ovvero per i periodi in cui non viene corrisposta dall'Azienda la retribuzione ai sensi e per gli effetti del CCNL applicato in Azienda e di legge (a titolo esemplificativo come fattispecie più ricorrenti, tutte le tipologie di aspettativa non retribuita; le assenze non giustificate; i permessi non retribuiti; sciopero).

L'ammontare del "Premio di Risultato" potrà essere convertito, su base volontaria, in tutto o in parte, a partire dall'anno fiscale 2024 in beni o servizi Welfare previsti dal presente Accordo secondo la normativa fiscale vigente.

IV. Decorrenza

Le Parti concordano che il Premio di Risultato sarà attivo a partire dall'anno fiscale 2024 e vigente per tutta la valenza del presente Accordo.



10. Istituti retributivi

Gli istituti retributivi denominati Premio aziendale, Utilizzo impianti CIA, Assegno personale speciale e Superminimo non assorbibile sono regolati dalla nota a verbale allegata al presente Accordo.

11. Ambito di applicazione

Il presente Accordo si applicherà a METRO Italia S.p.A. e METRO Dolomiti S.p.A.; i trattamenti ivi previsti sostituiscono ogni diverso trattamento in atto.

12. Decorrenza e durata

Il presente Accordo è da considerarsi immodificabile e verrà sottoposto per l'approvazione nella sua interezza alla verifica delle assemblee o a referendum.

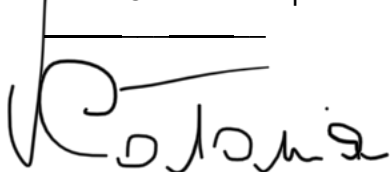
A seguito dell'esito espresso dalla consultazione sarà sciolta la riserva e si ratificherà l'accordo definitivo entro il 30 aprile 2023.

L'Accordo entra in vigore dalla data di ratifica dello stesso e avrà validità fino al 30 aprile 2026.

Qualora non fosse disdetto da una delle Parti contraenti a mezzo PEC da inviarsi almeno tre mesi prima della citata data di scadenza, l'Accordo si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta da inviare entro il 30 Settembre di ciascun anno.

Letto, confermato e sottoscritto

METRO Italia S.p.A.
METRO Dolomiti S.p.A.



Filcams – CGIL _____

Fisascat – CISL _____

UILTuCS – UIL _____

RSU/RSA

Ipotesi d'accordo per nuovo contratto integrativo aziendale firmata da Fisascat- Cisl e Metro in data 27/3, medesimo testo già sottoscritto dalla Società con Filcams – CGIL e Uiltucs – Uil in data 25/3/2023.

Nota a Verbale

Fermo restando i presupposti a fronte dei quali furono istituiti gli importi salariali denominati:

- Premio Aziendale
- Assegno personale speciale
- Superminimo non assorbibile
- Utilizzo impianti CIA

Le Parti stabiliscono che detti trattamenti continueranno ad essere erogati con le medesime modalità e nei medesimi importi, esclusivamente al personale cui venivano riconosciuti alla data del 31/12/2015.

Allo stesso modo verrà garantito il mantenimento di un'ora settimanale aggiuntiva, esclusivamente al personale part time cui veniva retribuita alla data del 31/12/2015.

Le Parti stabiliscono che detti trattamenti saranno mantenuti nella loro attuale struttura e configurazione sino al 31 dicembre 2030.

Ai dipendenti beneficiari dell'Indennità Cella Frigorifera da almeno 12 mesi alla data di validità del presente Accordo sarà riconosciuta, a titolo di superminimo non assorbibile salvo per passaggi di livello/categoria, una somma annua lorda pari al 50% dell'importo medio annuo lordo, corrisposto negli ultimi 12 mesi di calendario (maggio 2022-aprile 2023). Tale somma sarà riconosciuta nel primo cedolino utile dalla vigenza del presente Accordo. Resta inteso che tale indennità non sarà più dovuta con decorrenza dalla vigenza del presente Accordo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kotonia'.