

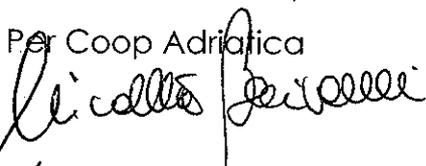
ACCORDO GESTIONALE SALARIO VARIABILE 2006 AREA EMILIA

In data 10 aprile 2007, le parti in attesa del rinnovo dell'integrativo dell'Area Emilia, in merito all'erogazione del salario variabile relativo all'anno 2006, convengono in via straordinaria ed eccezionale e limitatamente all'anno 2006, di utilizzare i seguenti criteri parti integrante del presente accordo.

Si precisa che l'indice di riferimento collegato all'erogazione in oggetto del presente accordo, sarà costituito dalla media delle due rilevazioni effettuate nell'anno di competenza.

Per le clausole di salvaguardia il riferimento sarà il risultato che ha dato luogo all'erogazione di salario variabile per l'anno precedente.

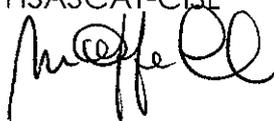
Per Coop Adriatica




Per FILCAMS-CGIL



Per FISASCAT-CISL



Per UILTUCS-UIL



TABELLA PUNTI DI VENDITA – ANNO 2006

Nessuna erogazione	€ 160,00	€ 190,00	€ 220,00	€ 290,00	€ 370,00	€ 450,00
< 8,21	8,21 e 8,40	8,41 e 8,50	8,51 e 8,60	8,61 e 8,80	8,81 e 9	> 9

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA:

Miglioramento pari o superiore a 0,10 senza arrivare alla soglia di sufficienza (8,21) BONUS 75 EURO

Peggioramento pari o superiore a 0,40 pur restando sopra la soglia di sufficienza (8,21) BONUS 75 EURO



MODELLO GENERALE

In questo quadro, si conviene su una struttura del salario variabile impostata come di seguito:

A) IMPORTI MASSIMI ANNUI (riferiti al 4° liv. par. 144)

⇒ Anno 2006 : 1.500,00 Euro

B) ARTICOLAZIONE DI RIFERIMENTO

Gli importi massimi di cui sopra sono stati ripartiti avendo a riferimento una distribuzione degli stessi, sull'arco della vigenza contrattuale, tale da corrispondere allo schema di riferimento di cui alla tabella seguente:

Anno	Risultati di Gruppo/Area	Risultati di Punto Vendita
2006	40%	60%

I risultati di Gruppo/Area si articolano in: Risultato Operativo Gestionale di Gruppo (ROG) e Margine Operativo Lordo (MOL) di Area; quelli di punto vendita in: Vendite di Punto Vendita, Margine Operativo Lordo (MOL) di Punto Vendita e Livelli di Servizio di Punto Vendita.

C) PARAMETRI DI RIFERIMENTO, RISULTATI ED EROGAZIONI CORRISPONDENTI

I parametri di riferimento concordati per l'anno 2006, le fasce di scostamento per la valutazione dei risultati e le corrispondenti erogazioni sono previsti alle tabelle di seguito riportate.

MS

1

Mog

Ji

ly

SALARIO VARIABILE 2006 (max 1500 Euro)

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

RISULTATO ROG (% su vendite)	Erogazione in EURO
< 0,50	Nessuna erogazione
0,50 - 0,64	130,00
0,65 - 0,80	260,00
0,81 - 1,00	310,00
1,01 - 1,30	360,00
> 1,30	450,00

2) MARGINE OPERATIVO LORDO DI AREA (IPMK + SMK + SPTT dell'Area Emilia)

RISULTATI DI MOL AREA a valore (% di scostamento da valore MOL di BDG)	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,50 e 0,64	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,65 e 1,00	Erogazione in EURO, con ROG > 1,00
< budget	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	30,00	80,00	90,00
da + 3,01 a + 5%	50,00	90,00	100,00
da + 5,01 a + 7%	70,00	100,00	115,00
da + 7,01 a + 10%	90,00	120,00	130,00
> 10%	110,00	130,00	150,00

3) VENDITE DI PUNTO VENDITA (singoli IPMK, SMK, SPTT dell'area Emilia)

SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
Da bdg a + 3 %	185,00
Da + 3,01 a + 5,00%	210,00
Da + 5,01 a + 7,00%	240,00
Da + 7,01 a + 10,00%	270,00
> + 10,00 %	300,00

4) MARGINE OPERATIVO LORDO DEL PUNTO VENDITA (singoli IPMK, SMK, SPTT dell'Area Emilia)

SCOSTAMENTO DA % DI BUDGET (punti percentuali)	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da budget a + 0,20	90,00
da + 0,21 a + 0,50	100,00
da + 0,51 a + 1,00	110,00
da + 1,01 a + 2,00	130,00
> + 2,00	150,00

5) LIVELLI DI SERVIZIO (singoli IPMK, SMK, SPTT dell'area Emilia)

FASCE PUNTEGGIO	Erogazione in EURO
	Nessuna erogazione
	160,00
	220,00
	290,00
	370,00
	450,00

BS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DEFINIZIONI E CRITERI GENERALI

RISULTATO OPERATIVO GESTIONALE DI GRUPPO (ROG)

Con il termine di RISULTATO OPERATIVO GESTIONALE (ROG) si intende la somma algebrica di:

- MARGINE DI CONTRIBUZIONE COMMERCIALE, così come definito nei conti economici dei due canali distributivi (IPMK + SMK)
- SPESE GENERALI
- RETTIFICHE GESTIONALI
- ONERI PER LA RACCOLTA DEL PRESTITO SOCIALE
- IRAP

Il ROG risultante non include i costi per l'erogazione del Salario Variabile per Dirigenti, Quadri e Impiegati Direttivi, Addetti e quelli relativi alla fedeltà premiata per i punti vendita gestiti da SAGECO Srl.

Ai fini del presente articolo, il ROG è espresso in termini di incidenza percentuale sulle vendite totali del Gruppo Coop Adriatica.

Il ROG fungerà da cancello regolatore dell'erogazione per i livelli di AZIENDA e AREA contrattuale EMILIA.

Le erogazioni relative al MOL di AREA saranno commisurate, oltre che allo specifico risultato, a 3 fasce di possibili risultati di ROG.

Per consentire di dare corso ad erogazioni di salario variabile per i due livelli suddetti il ROG dovrà avere un'incidenza di almeno lo 0,50% sulle vendite dell'anno.

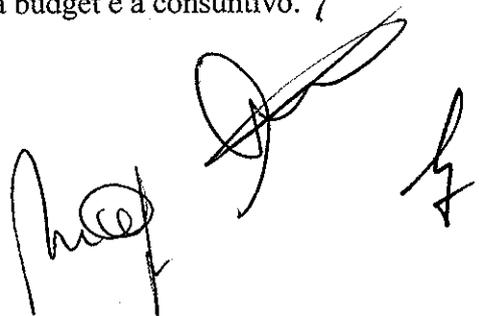
MARGINE OPERATIVO LORDO (MOL)

Si fa riferimento alla voce di conto economico definita MARGINE OPERATIVO LORDO 1 (o 1° MOL).

Con il termine MOL di AREA si intende il MARGINE OPERATIVO LORDO dell'AREA EMILIA ottenuto sommando i singoli MOL dei punti vendita.

Con il termine di SCOSTAMENTO PERCENTUALE (%) da valore di BUDGET si intendono i punti percentuali e loro frazioni, di scostamento dell'incidenza del suddetto MOL rispetto ai VOLUMI di VENDITE, espressi in Euro, del singolo punto vendita a budget e a consuntivo. /

15



FATTORI DI PUNTO VENDITA

L'erogazione relativa ai fattori di punto vendita sarà scollegata dall'andamento del ROG.

Con il termine MOL di PUNTO VENDITA si fa riferimento alla voce di conto economico di ogni punto vendita, definita MARGINE OPERATIVO LORDO 1 (1° MOL).

Con il termine di SCOSTAMENTO PERCENTUALE (%) DA VALORE DI BUDGET si intendono i punti percentuali e le loro frazioni di scostamento dell'incidenza del suddetto MOL rispetto ai volumi di vendite (esprese in Euro) del singolo punto vendita a budget e a consuntivo.

Con il termine LIVELLI di SERVIZIO si farà riferimento ai dati desunti da indagini e rilevazioni Aziendali con metodologie quali la rilevazione sui clienti per gli Ipermercati ed il "cliente misterioso" per SUPERMERCATI, SUPERSTORE e SUPERETTE.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

In ogni caso, le erogazioni complessive di salario variabile per tutte le categorie di personale Aziendale, non potranno superare l'ammontare, a valore, del RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO.

Al prospettarsi di una simile evenienza le parti si confronteranno per definire le modalità di riduzione proporzionale delle erogazioni, al fine del rientro nei limiti di cui sopra.

DATI

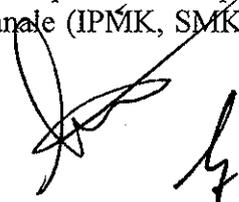
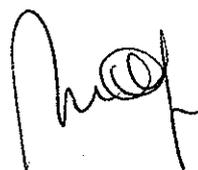
Ai fini di una migliore comprensione dei parametri di carattere economico gestionale, ad esclusione del ROG, si fa riferimento alle tabelle esplicative.

Ai fini della misurazione dei risultati si farà riferimento ai dati di consuntivo risultanti dalla reportistica aziendale.

NUOVE APERTURE E RISTRUTTURAZIONI

In caso di nuove aperture e ristrutturazione che abbiano comportato ampliamenti significativi dell'area di vendita, si concorda che ai lavoratori assunti per l'evento e a quelli che, al 31/12, risultino assegnati al punto vendita da oltre 6 mesi nell'anno di riferimento, il modello di salario variabile si applicherà con le deroghe e le integrazioni appresso indicate:

- ✓ I fattori di GRUPPO (ROG) e AREA (MOL) e il fattore VENDITE di PUNTO VENDITA verranno applicati con le stesse modalità previste per gli altri punti vendita;
- ✓ Per la parte non coperta dai fattori di cui sopra, si farà riferimento all'importo medio percepito, relativamente agli altri fattori, dagli altri punti vendita dello stesso canale (IPMK, SMK, SPTT) dell'area contrattuale.



Quanto previsto al presente punto si applicherà unicamente per l'anno di apertura/ristrutturazione se l'apertura/riapertura del punto vendita è avvenuta nel primo semestre, mentre, nel caso di apertura/riapertura nel secondo semestre, sarà da applicare anche per l'anno successivo all'evento.

DESTINATARI

Il salario variabile collettivo aziendale di cui al presente articolo spetterà a tutto il personale cui si applichi il contratto di secondo livello dell'area EMILIA, con le modalità, le specifiche e fatti salvi i periodi di applicazione del Salario di Ingresso.

Il salario variabile di cui al presente articolo non spetterà ai lavoratori inquadrati come Quadri o Impiegati Direttivi o comunque rientranti nell'applicazione del SALARIO VARIABILE INDIVIDUALE per le categorie di cui sopra.

MODALITA' DI CALCOLO ED EROGAZIONE

Gli importi del Salario Variabile di cui al presente articolo saranno riparametrati in relazione al livello/parametro conseguito al 31/12 dell'anno di riferimento.

Tali valori saranno inoltre riproporzionati all'entità dell'orario contrattuale dei part-time e alla durata della prestazione nel corso dell'anno. Al fine della determinazione del salario variabile dei singoli lavoratori part-time incideranno anche tutte le ore di lavoro supplementare lavorate, qualora esse superino le 50 prestate nell'anno di riferimento.

L'importo orario viene determinato convenzionalmente suddividendo l'erogazione riconosciuta ai lavoratori a tempo pieno per il divisore convenzionale 1650.

Non incidono nel calcolo del salario variabile i periodi di assenza per i quali non si è dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto (lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, quali, ad esempio, casi di: maternità per il periodo di congedo parentale, servizio militare, congedi e aspettative non retribuiti).

Ai lavoratori aventi diritto che cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno per pensionamento o per passaggio ad altre aziende del sistema Coop, verrà erogata una somma tantum proporzionale alla frazione d'anno lavorata, rapportata alla media delle erogazioni di salario variabile individualmente percepite nei 3 anni interi precedenti calcolati per competenza.

Non hanno invece diritto al salario variabile i dimissionari o i licenziati per giusta causa nel corso dell'anno di competenza.

Analogamente si procederà nei confronti dei lavoratori aventi diritto, che abbiano lavorato l'intero anno e cessino il rapporto di lavoro nel successivo periodo 1/01 - 30/04.

Ai lavoratori, aventi diritto, che in corso d'anno abbiano prestato servizio in più punti di vendita /unità organizzative, verrà attribuito il premio relativo al punto vendita /unità organizzativa di maggior permanenza. In caso di cambiamento di pdv/unità organizzativa dal 1/07, spetterà il salario variabile relativo all'assegnazione in tale data.

Le erogazioni di salario variabile verranno corrisposte ai lavoratori in forza, aventi diritto, con la retribuzione relativa al mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, salvo i casi di cessazione del rapporto previsti ai paragrafi precedenti.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine che abbiano prestato la loro attività per almeno 6 mesi nell'anno di competenza, che rientrino nell'applicazione del salario variabile che non siano in forza alla data di erogazione, l'importo relativo verrà erogato con la prima retribuzione utile dalla riassunzione o, in caso di non riassunzione con apposito cedolino del mese di dicembre dell'anno di erogazione.

