

VERBALE D'ACCORDO

MILANO, 30 marzo 2009

Tra la Direzione METRO ITALIA CASH AND CARRY S.p.A., rappresentata dai signori M. CASALOTTO COSSU, M. CASADIO, M. C. MERCATELLI, D. MIGNANI, M. PINNETTI, P. VIGANO'

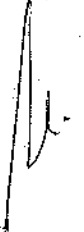
e

le O.O.S.S. FILCAMS - CGIL : Sig. M. SCARPA
FISASCAT - CISL : Sig. P. GIORDANO
UILTuCS - UIL : Sig. M. MARRONI

con la partecipazione della Delegazione Trattante e delle Strutture Sindacali,

premesso che

- In data 10 Marzo 2009 l'Azienda ha attivato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della Legge 223/1991, riguardante 20 lavoratori Full Time equivalenti distribuiti in 20 magazzini;
- A partire dal 1° aprile 2009 ed entro il 31/12/2009 la società risolverà il rapporto di lavoro con un massimo di 20 lavoratori FTE nel rispetto dei termini del preavviso contrattuale con la loro contestuale collocazione in mobilità ai sensi delle norme di legge vigenti (artt. 4 e 24 legge 223/91).
- L'azienda dichiara la propria disponibilità ad erogare ai lavoratori eccedenti che accetteranno di essere messi in mobilità, rinunciando alla impugnazione del licenziamento un sostegno economico sotto forma di incentivazione all'esodo nella misura prevista dalla tabella allegata;
- Il criterio in base al quale i lavoratori saranno collocati in mobilità, in sostituzione a quelli indicati dalle norme di legge, è l'accettazione volontaria della messa in mobilità in un'ottica prevalente di accompagnamento alla pensione di anzianità o di vecchiaia;
- Ai lavoratori full-time che accetteranno entro il 31/12/2009 la trasformazione definitiva del loro rapporto a tempo parziale (24 ore settimanali) sarà erogata una somma una tantum nella misura di € 6500 lordi.
- Le parti congiuntamente valutano necessaria e promuovono la risoluzione del rapporto di lavoro, con dimissioni, dei collaboratori che hanno raggiunto o raggiungeranno l'anzianità contributiva massima prevista dalla vigente normativa (40 anni), nel periodo della durata del presente accordo. A fronte della risoluzione rapporto di lavoro, al raggiungimento del 40° anno di anzianità contributiva, sarà erogata ai lavoratori coinvolti una somma a titolo di incentivo all'esodo nella misura pari ad € 9000 lordi, riparametrata per il part-time.
- Le parti si danno reciprocamente atto che questa operazione è condizione necessaria per il risanamento della rete di vendita Metro Italia Cash and Carry S.p.A
- Resta confermata l'ultravigenza di quanto previsto dal vigente CIA in tutte le sue parti;



Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue :

l'azione di rilancio di Metro Italia Cash and Carry si fonda sulla definizione di nuovi obiettivi e lo studio e la realizzazione di nuove strategie coerenti e finalizzate al loro raggiungimento, secondo quanto di seguito specificato:

Piano per il rilancio dei magazzini e per la gestione delle conseguenze organizzative della mobilità :

1) Missione e posizionamento.

La Società si pone l'obiettivo di confermarsi leader nel mercato del Cash & Carry, presentandosi come il grossista partner privilegiato di categorie di utilizzatori professionali.

Ciò sarà realizzato attraverso il rilancio e la rivisitazione della formula commerciale ed organizzativa che dovrà incentrarsi sul recupero della identità di fornitore di riferimento focalizzato su particolari segmenti di clientela professionale, in una logica di category killer nel Food e, di fornitore altamente specializzato volto a soddisfare i bisogni core e general dei clienti nel Non Food.

La nuova organizzazione del lavoro nei punti vendita viene strutturata coerentemente con quanto sopra definito.

2) Marketing Clienti

La nuova impostazione della missione aziendale e le esigenze dettate dall'attuale congiuntura economica, rendono necessaria un'azione di riattivazione clienti e acquisizione di nuovi clienti con focus sui bisogni espressi dai clienti stessi; la comunicazione col cliente (pubblicità) attraverso il veicolo tradizionale e strategico del Metropost sarà razionalizzata con l'obiettivo di renderla più efficace e mirata (- prodotti/cataloghi + prodotti core).

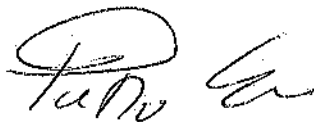
3) Acquisti

Dalla nuova impostazione della missione aziendale discende la necessità di adottare una politica di razionalizzazione degli assortimenti Food e Non Food, mirando a conseguire un miglior servizio al Cliente identificando i bisogni specifici di particolari categorie di clienti, in un'ottica di segmentazione che colga le opportunità professionali e quelle complementari di ciascun Cliente. Particolare attenzione sarà riservata al flusso delle merci in entrata, per ridurre il peso degli stock garantendo un adeguato standard qualitativo dell'assortimento.

Altro importante obiettivo che si pone Metro è di migliorare ancora le capacità di acquisto e quelle gestionali, per conseguire un migliore bilanciamento dei margini tale da consentire investimenti sul riposizionamento dei prezzi dei prodotti core/mestiere fondamento della fidelizzazione della clientela.

4) Logistica

L'efficienza logistica rappresenta più che mai un obiettivo strategico per Metro, nel settore Food sono previsti interventi volti a migliorare disponibilità e freschezza dei



prodotti riorganizzando il flusso logistico magazzini/piattaforma; per il settore Non Food la riorganizzazione dei flussi, in sinergia con l'attività degli acquisti, dovrà portare alla rivisitazione dell'ordine minimo ed alla razionalizzazione della gestione degli stock.

5) Vendite.

Sul piano delle vendite, proseguono gli sforzi volti a ridare efficienza alla struttura operativa di magazzino, operando sia sulle strutture organizzative del punto vendita sia sugli staff di centrale in una logica di razionalizzazione e di responsabilizzazione. In tale contesto è prevista l'implementazione della nuova struttura organizzativa nei magazzini Classici, volta a rendere più efficace ed efficiente l'attività all'interno del punto vendita per rispondere adeguatamente ai bisogni della clientela e riallineare il livello di produttività perso nell'ultimo triennio.

6) Organizzazione del lavoro

L'azienda ritiene indispensabile, alla luce dell'andamento del mercato, procedere ad una riorganizzazione della struttura dei magazzini classici ed ove necessario nei 3 magazzini junior coinvolti nella Procedura di Mobilità.

Il progetto organizzativo presentato dall'azienda rappresenta il quadro generale della nuova organizzazione la cui implementazione sarà oggetto di confronto con le RSU/RSA e le organizzazioni sindacali territoriali.

Gli assi portanti della nuova organizzazione vengono di seguito indicati:

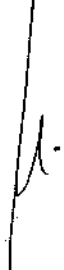
- Nuovo Organigramma di Magazzino
- Nuovi nastri orari di riferimento dei Magazzini (come da allegati A-B-C)
- Implementazione Reparti Grandi Occasioni
- Introduzione della nuova figura del Responsabile Servizio Clienti e del Riordinatore Area Non Food
- Anticipazione dell'orario di chiusura alle ore 21 per i magazzini classici attualmente con chiusura alle ore 22 secondo modalità da definirsi a livello di singolo magazzino. Eventuali ulteriori riduzioni saranno oggetto di confronto tra le parti.

Alla luce di quanto sopra indicato e fermo restando quanto previsto in materia di contrattazione e confronto dal vigente CIA, le parti concordano che saranno raggiunte intese a livello locale sui seguenti temi:

- Presidio reparti
- Presidi domenicali
- Nastri orari
- Spostamenti reparto

7) Flessibilità

Le parti si danno atto che per ciò che riguarda l'utilizzo dei contratti a termine, nel periodo di apertura della Procedura di Mobilità e comunque entro il 31 Marzo 2010, questi ultimi potranno essere utilizzati in caso di esigenze di carattere sostitutivo (Leggasi: Sostituzione personale con diritto alla conservazione del posto ad esempio



maternità , ferie ed ecc.) Il ricorso a contratti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato per il periodo natalizio e pasquale sarà definito a livello locale entro 60 giorni dalla firma del presente accordo.

Ulteriori esigenze aggiuntive saranno concordate in ambito locale.

In un'ottica di sviluppo della professionalità dei collaboratori con l'obiettivo di creare una base solida di personale qualificato si procederà alla graduale sostituzione dei contratti a tempo determinato con contratti di apprendistato, agli apprendisti saranno applicati i trattamenti retributivi e normativi previsti dai contratti integrativi aziendali. A decorrere dalla data odierna , al compimento del trentaseiesimo mese del contratto di apprendistato , previa valutazione delle prestazioni, l'azienda dichiarerà la volontà di confermare a tempo indeterminato il contratto stesso.

Le parti hanno definito che sino a tutto il mese di Luglio 2010 non verranno attivati contratti per stagisti fatti salvi diversi accordi stipulati a livello locale.

8) Le parti si danno reciprocamente atto che a partire dall'anno 2000 è stato concordato a livello di magazzino il ricorso alla terzizzazione delle attività di rifornimento notturno dei reparti secchi. Fermi restando gli accordi in essere e i confronti realizzati su tale materia a livello decentrato , le parti ribadiscono che le attività esternalizzate possono riguardare unicamente il rifornimento dei prodotti secchi . Eventuali eccezioni a livello di magazzino dovranno essere concordate con la RSU/RSA e le Organizzazioni Sindacali Territoriali.

9) Formazione

Il ruolo della formazione risulta fondamentale per il rilancio ed il riposizionamento dell'azienda, pertanto i progetti per il futuro , costruiti con l'apporto della Commissione Paritetica Formazione, rappresentano un investimento strategico ed irrinunciabile. I principali asset formativi nel corso del biennio 2009 – 2010 saranno i seguenti:

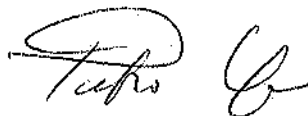
- Area Tecnica e di Prodotto : Formazione su utilizzo software avanzati a supporto delle attività commerciali ed inoltre formazione specialistica per addetti ai reparti "Destination" (Carne , Pesce, Ortofrutta , Vini , Gastronomia e BOT);
- Area Sviluppo Competenze : Formazione manageriale per Capi Settore , Capi Reparto e Customer Consultants ;
- Area Formazione Istituzionale : Corsi specialistici per tutti i collaboratori Metro su Sicurezza , HACCP., Pari Opportunità e Conciliazione

Particolare attenzione e priorità sarà data al tema delle Pari Opportunità e Conciliazione.

==O==

In tema di Premio Produttività, nulla si modifica rispetto alle modalità di calcolo in essere per i dipendenti della Direzione Centrale .

Nel caso in cui normative di legge in tema di trattamento di quiescenza erogato



dall'INPS, intervenute successivamente alla firma del presente accordo, dovessero comportare per i lavoratori messi in mobilità in seguito all'accordo di cui sopra, spostamenti dei limiti di età/anzianità per ottenere il diritto alla pensione, pregiudizievoli per gli stessi lavoratori, le Parti si incontreranno entro 30 giorni dall'emanazione del provvedimento per definire i trattamenti più idonei a salvaguardare i diritti eventualmente in discussione.

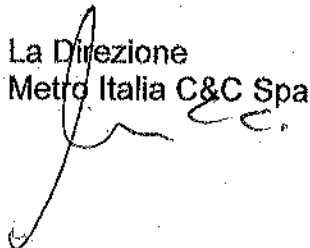
Il periodo di preavviso contrattuale per i collaboratori collocati in mobilità potrà essere prestato in servizio; durante il preavviso il lavoratore smaltirà i residui di ferie, PIR, recuperi.

Le Parti hanno concordato che si incontreranno entro il mese di Novembre 2009 per aprire la negoziazione relativa al rinnovo del CIA.

Le parti si danno atto di aver esperito e concluso la procedura di cui agli artt. 4 e 24 legge 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto

La Direzione
Metro Italia C&C Spa



La Delegazione sindacale

FILCAMS
CGIL



FISASCAT
CISL



UILTuCS
UIL

