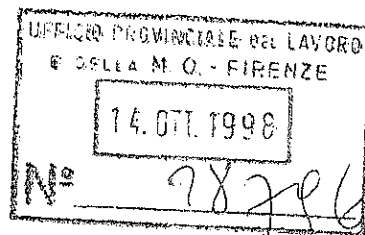


INTEGRATIVO AZIENDALE MERCAFIR
1998/1999/2000



L'anno 1998 e questo giorno 16 del mese di Settembre, in Firenze, P.zza E.
Artom n. 12, nella sede della Mercafir ScpA, tra i

Signori:

- Dr. Carlo Dianzani - Direttore Generale della Mercafir ScpA

E

- Sig. Carlo Amato per la FILCAMS/CGIL
- Sig. Carlo Di Paola per la FISASCAT/CISL
- Sig. Paolo Vestri per la UIL Tu.C.S.
- Dr. Giorgio Giordani per il Consiglio dei Delegati
- Sig. Alessandro Bassi per il Consiglio dei Delegati
- Sig. Francesco Vannini per il Consiglio dei Delegati
- Sig. Pisani Alessandro per il Consiglio dei Delegati

SI CONVIENE

di approvare il seguente integrativo aziendale Mercafir relativo agli anni 1998,
1999 e 2000, con scadenza al 31/12/2000.

Costituisce parte integrante del presente accordo la riorganizzazione del lavoro
effettuata nel Dipartimento Servizi Tecnici con atto del 01/10/97 e successive
modifiche, nel Servizio di Portineria con atto del 31/05/96 e successive
modifiche.

ART. 1) DIRITTI SINDACALI:

- a) La Mercafir fornirà informazioni in ordine all'utilizzo del personale ed alla
situazione economica relativa al bilancio della Società.
- b) L'Azienda fornirà, con cadenza annuale, notizia delle ore di straordinario
effettuate annualmente e divise per dipartimento/ufficio.
- c) In caso di aperture straordinarie dei mercati, il C.d.A. sarà informato delle
stesse in anticipo al fine di valutare con l'Azienda le reali necessità,
l'utilizzo del personale e tutte le problematiche ivi connesse.
- d) In caso di svolgimento di assemblee di settore le relative ore verranno
conteggiate sulla base del numero teorico dei lavoratori interessati alla
partecipazione.

ART. 2) PERMESSI RETRIBUITI PER ANALISI MEDICHE E VISITE
SPECIALISTICHE:

Handwritten signatures of the representatives mentioned in the text, including the Director General and the union representatives.

Le parti concordano di confermare, in via definitiva, la concessione, durante l'orario di lavoro, di permessi retribuiti per l'effettuazione di analisi mediche e visite specialistiche, solo in quanto preventivamente prescritte.

Le richieste, accompagnate da specifica prescrizione medica, dovranno essere presentate dal dipendente, fatti salvi casi di comprovata urgenza, con un preavviso non inferiore a 3 giorni per consentire all'Azienda l'adeguata copertura dei servizi. I suddetti permessi saranno concessi per il tempo strettamente necessario documentato da certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria o dallo specialista presso i quali sono stati effettuati analisi e/o visite.

ART. 3) MENSA:

Si confermano gli accordi per le prestazioni del servizio di mensa ai dipendenti come segue:

- 1) Importo complessivo di L. 3000.= a carico del lavoratore per ogni pasto da consumarsi nei locali appositamente attrezzati;
- 2) importo complessivo di L. 1.500.= a carico del lavoratore per ogni pasto del servizio di fast-food.

La fornitura di pasti è garantita a tutti i dipendenti compresi quelli che effettuano turni comunque distribuiti nell'arco dell'intera giornata lavorativa. In particolare, la pausa per gli Uffici sarà di 30 minuti minimo e potrà essere fruita a partire dalle ore 13,00, con la possibilità di ulteriori 30 minuti di flessibilità da recuperare in uscita.

La Mercafir ScpA garantisce inoltre la fornitura e la fruizione dei pasti in ambienti igienicamente adatti e a norma di legge.

ART. 4) PART-TIME:

La Mercafir ScpA riconosce la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da full/time a part/time, per quei lavoratori che ne facciano richiesta e per una quota pari al 6% annuo calcolata tenendo conto di tutto l'organico aziendale in forza e dei part-time in essere, secondo le seguenti priorità:

- 1) Esigenze familiari;
- 2) motivi di studio;
- 3) esigenze personali.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro dovranno pervenire entro il 30 ottobre dell'anno precedente a quello di decorrenza.

Gi. Peri 2

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

L'Azienda si riserva, in ordine ai part-time richiesti:

- a) Di valutare la compatibilità della decorrenza con le esigenze aziendali;
- b) la facoltà di non concederli a quei dipendenti che rivestono ruoli di maggiore responsabilità nella struttura organizzativa o di particolare qualifica professionale.

Le parti concordano di effettuare verifiche annuali per la gestione delle priorità in ordine alle richieste inevase e di disciplinare, in corso di contratto, eventuali aspetti non previsti dell'Istituto.

ART. 5) PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI FAMILIARI:

La Mercafir ScpA riconosce la possibilità di usufruire di permessi retribuiti nei seguenti casi:

- a) Decessi di familiari di primo grado due giorni lavorativi;
- b) nascita di figli un giorno lavorativo.

ART. 6) SALARIO DI PRODUTTIVITA':

L'Azienda riconferma l'applicazione di un Istituto retributivo di entità variabile finalizzato all'incentivazione della produttività e della qualità delle prestazioni del personale da erogare con la mensilità di aprile.

Per gli anni 1998/1999 e 2000 l'erogazione effettiva del salario variabile sarà subordinata alle seguenti condizioni:

- 1) Verifica annuale delle condizioni di incremento della produttività e della qualità dei servizi prestati:

Tale verifica sarà condotta in accordo tra le parti entro il mese di febbraio e verterà sull'analisi dei parametri che all'inizio dell'esercizio saranno stati individuati come indicatori della produttività e della qualità delle prestazioni collettive ed individuali, nonché sulla presenza, nell'anno, di miglioramenti organizzativi concordati tra le parti. Verificati gli incrementi di produttività e di qualità, si procederà alla successiva individuazione del salario da erogare.

- 2) Determinazione degli aventi diritto:

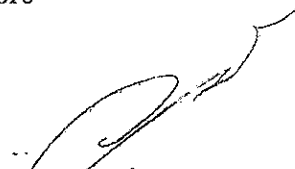

Saranno esclusi dall'erogazione i dipendenti cessati dal servizio per dimissioni volontarie prima del 31/12 dell'anno di riferimento.

Ai dipendenti assunti nel corso dell'anno e a quelli a tempo parziale il salario di produttività sarà erogato in proporzione alla rispettiva quota di lavoro prestato.

3









3) Determinazione del salario da erogare:

Avverrà in relazione al risultato economico per l'anno di riferimento sulla base della bozza di bilancio di esercizio approvata dal Consiglio di Amministrazione. Il parametro di riferimento è il "margine operativo lordo" (cioè al lordo di ammortamenti e accantonamenti, gestione straordinaria, gestione finanziaria, imposta sul reddito).

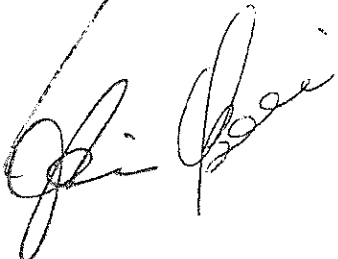
Il salario di produttività sarà erogato in cifra fissa indipendentemente dal livello di inquadramento.

L'entità annuale del salario individuale, per quota intera, sarà compresa tra un minimo di L. 1.440.000.= e un massimo di L. 2.160.000.=.

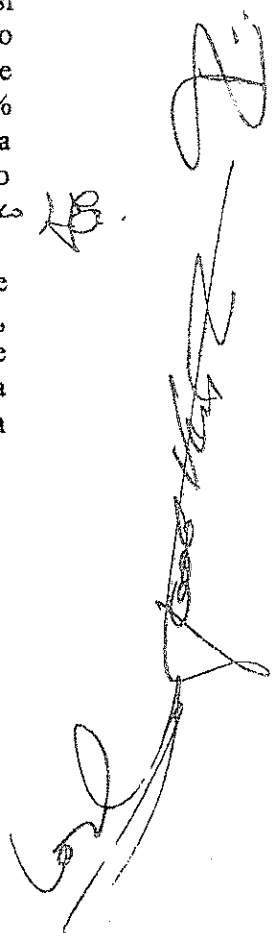
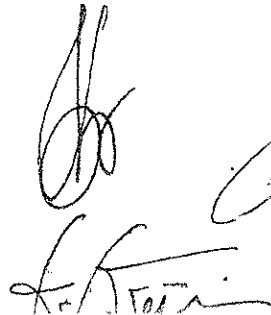
4) Modalità di calcolo:

Qualora la verifica di cui al precedente punto 1 risulti positiva si procederà a sottrarre dal margine operativo lordo l'importo complessivo risultante dal calcolo della quota minima pro-capite relativamente al personale in forza tenendo conto delle condizioni di cui al precedente punto 2. Il 3% dell'importo risultante costituirà il monte da destinare ad incremento della quota minima complessiva suddetta. La quota individuale sarà determinata tenendo conto delle condizioni di cui al punto 2. (IN ALEGATO ESEMPIO DI CALCOLO)

La quota individuale sarà erogata in misura intera solo nel caso di giornate di assenza nell'anno di riferimento inferiori a 30 con esclusione di ferie, permessi retribuiti, festività soppresse e infortunio sul lavoro. Per assenze superiori l'importo suddetto sarà decurtato relativamente ai giorni di assenza oltre i 30 in rapporto al numero fisso medio di giornate lavorabili definito in 250.



4



FORMULA DI CALCOLO DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA'

MOL = Margine Operativo Lordo risultante dal bilancio (è il risultato dell'esercizio al lordo di ammortamenti, accantonamenti, gestione straordinaria, gestione finanziaria, imposte sul reddito)

P: numero addetti aventi diritto (i dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, ad esclusione dei cessati per dimissioni volontarie prima del 31/12. Per i dipendenti non in servizio per l'intero anno viene calcolato il relativo rateo)

Qmin = quota minima del salario, determinata da $L. 1.440.000 * P$

Qagg = quota aggiuntiva eventuale, determinata da : $(MOL - Qmin) * 3%$ (con il massimo di $2.160.000 * P$)

SALARIO DI PRODUTTIVITA' TOTALE = $Qmin + Qagg$

SALARIO INDIVIDUALE INTERO = $SALARIO TOTALE / P$

ESEMPIO DI CALCOLO PER IL 1997:

MOL = 842.063.000

P = 58,93331 così ottenuto:

a servizio pieno	55
Giuliani	0,1666
Gennaro	0,5
Barucci	0,75
Parenti	0,6666
Bechelli	0,9166
Gallo	0,9333

$Qmin = 1.440.000 * P = 1.440.000 * 58,9331 = 84.864.000$

$Qagg = (MOL - Qmin) * 3% = (842.063.000 - 84.864.000) * 3% = 22.716.000$

$SALARIO TOTALE = Qmin + Qagg = 84.864.000 + 22.716.000 = 107.580.000$

$SALARIO INDIVIDUALE INTERO = SALARIO TOTALE / p = 107.580.000 / 58,9331 = 1.825.000$