

Artsana brand CHICCO, Contratto Integrativo Aziendale 22/06/2000 - 30/06/2004

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 giugno 2000 presso la Confcommercio di Roma

tra

LArtsana S.p.A. RETE NEGOZI TUTTOCHICCO ITALIA rappresentata dai sigg. Martino Troncatti, Carlo Sala, Gianenrico Dainese, Massimo Iacobelli assistiti Dott. Giuseppe Zabbatino e dal Dott. Arnaldo Fiorenzoni della Confcommercio

e

La FILCAMS-CGIL Nazionale rappresentata dal Sig. Silvano Conti
La FISASCAT-CISL Nazionale rappresentata dal Sig. Pietro Giordano
La UILTUCS-UIL Nazionale rappresentata dal sig. Antonio Vargiu
Presenti le strutture territoriali di Roma, di Milano, di Como e le rappresentanze sindacali

Premesso che

Lo scenario competitivo del mercato della puericoltura in Italia fortemente condizionato da consumi stagnanti, aumento dei costi delle materie prime e la concentrazione della distribuzione su grandi gruppi rendono ancora più importante l'impegno delle risorse e delle strutture per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei punti di vendita. LArtsana continua a considerare strategica per il proprio futuro la presenza diretta di una rete di negozi di puericoltura a marchio Chicco con un posizionamento sul mercato medio alto. La struttura della rete di vendita continuerà ad essere caratterizzata dalla presenza su tutto il territorio nazionale, di medie unità vendita omogenee tra loro. Continuerà lo sviluppo del canale dei negozi diretti e la ristrutturazione e adeguamento alla nuova immagine di tutti i negozi. Inoltre si continuerà nel processo di miglioramento degli standard di servizio al cliente attraverso un'adeguata formazione del personale (24.000 ore giustificate nel biennio 1998/99), con l'utilizzo anche delle nuove tecnologie digitali, innovazione nella ricerca e innovazione nella gamma prodotti. Si considera particolarmente positivo il raddoppio dei punti vendita realizzato nello scorso quadriennio con benefiche ricadute occupazionali pari a circa un 50%. Il circolo virtuoso dello sviluppo continuerà nel prossimo quadriennio, con l'apertura di circa 10 nuovi punti vendita, purché sia preservata la politica di crescita dei fatturati e la tenuta dei margini di contribuzione.

Le OO.SS. valutano con particolare soddisfazione la scelta aziendale di presenza diretta sul mercato con proprie reti di negozi, soprattutto per le ricadute occupazionali, in particolare riferite alle aree ad alto tasso di disoccupazione.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

1. DIRITTI DI INFORMAZIONE

In considerazione di una lunga tradizione di dialogo tra le parti che ha consentito di fare della politica di motivazione e coinvolgimento delle risorse umane una delle chiavi del successo dell'azienda e peculiare delle persone operanti nei negozi TUTTOCHICCO le parti convengono di istituire un livello nazionale di informazione e si riconfermano nella necessità che almeno due volte l'anno di norma il 1° e il 7° mese si incontrino in sede nazionale in modo che l'azienda presenti un quadro sull'andamento del fatturato della rete, gli scostamenti rispetto al budget, gli investimenti, l'occupazione, gli orari, e le forme di lavoro atipico utilizzato, i programmi formativi, parametri/obiettivi relativi al salario variabile.

A fronte della specificità della localizzazione dei punti di vendita aziendali, per consentire un corretto esercizio dei diritti di informazione, relativi alle materie demandate a livello nazionale, le parti convengono di istituire un secondo livello di informazione riferito a 3 macro aree.

Nell'ambito di ogni macroarea vengono raggruppate le seguenti regioni:

NORD-OVEST:

·LOMBARDIA
·PIEMONTE
·LIGURIA
·VALLE DAOSTA
Sede di incontro Como

NORD-EST:

·TRIVENETO
·EMILIA ROMAGNA
Sede di incontro Padova

CENTRO-SUD:

·TOSCANA
·UMBRIA
·MARCHE
·LAZIO
·ABRUZZO
·MOLISE
·CAMPANIA
·PUGLIA
·CALABRIA
·SICILIA
·SARDEGNA
Sede incontro Roma

Al livello di macro area verranno effettuati incontri quadrimestrali nel corso dei quali verranno fornite informazioni di dettaglio relative ai punti vendita. Tali incontri verranno effettuati tra la direzione aziendale, i componenti le organizzazioni sindacali regionali o /e territoriali e le rappresentanze sindacali secondo la regolamentazione contrattuale e di legge in materia. In questa sede verrà data particolare enfasi a tutte le informazioni relative alla definizione dei parametri obiettivi del P.d.r. ed ai preconsuntivi e consuntivi dei risultati.

2.PREMIO DI RISULTATO

Le parti, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 12 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, definiscono un sistema di premi di risultato in coerenza con i contenuti del Protocollo 23.07.1993. La struttura dei negozi da tempo ha fatto propria una cultura di forte responsabilizzazione in tutte le attività lavorative e di relazione con la clientela e intende perseguire ulteriori risultati mediante il coinvolgimento e la partecipazione di tutto il personale.

Il presente accordo indica il quadro di riferimento, la metodologia, il sistema di calcolo e l'importo salariale massimo erogabile per gli anni 2000-2001-2002-2003.

Al termine del biennio 2000-2001, considerato sperimentale, le parti verificheranno la congruenza dei parametri alla luce dei risultati raggiunti.

QUADRO DI RIFERIMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

I parametri/Obiettivi di miglioramento attraverso i quali viene definito e poi erogato il premio di risultato saranno i seguenti

- per il primo anno fatturato netto rete anno 2000 su anno 1999 (a parità negozi); per il secondo anno fatturato netto rete anno 2001 su anno 2000 (a parità negozi) e così seguito per gli anni successivi
- fatturato netto annuo di ogni singolo negozio (ad esclusione delle nuove aperture)
- differenza inventariale: intesa come differenza tra stock fisico e stock contabile in percentuale sul venduto netto per ogni singolo negozio (ad esclusione delle nuove aperture)
- flessibilità intesa come disponibilità a prestare il proprio impegno lavorativo per almeno il 66% delle aperture domenicali previste nell'anno di riferimento (viene considerato a riferimento le 12 aperture annue)
- assiduità intesa come fattore di riduzione individuale della quota del premio maturata nel miglioramento dei parametri obiettivo, nel caso in cui a livello di rete o di singoli negozi, venga superata la percentuale di assenze fisiologiche prestabilite per l'anno 2000 del 3% per malattia non ospedalizzata. In questo caso le parti si incontreranno per concordare l'incidenza della riduzione individuale per l'anno 2001 e seguenti.

Gli obiettivi di miglioramento vengono definiti aziendali di anno in anno in relazione al budget della rete e dei singoli negozi (non saranno considerati i nuovi negozi nel primo esercizio di apertura). Pertanto ogni anno il budget (fatturato-diff.inventariali) diverrà obiettivo di miglioramento annualmente prestabilito e, il suo raggiungimento, consentirà l'erogazione del 70% del massimo del premio pattuito per ogni anno di riferimento

Il peso % dei singoli parametri obiettivi sarà il seguente;

Fatturato netto e differenza inventariale =70% così articolato:

Fatturato netto rete=30% del premio erogabile a fronte del budget realizzato
Fatturato netto negozio=60% del premio erogabile a fronte del budget realizzato
Differenza inventariale del negozio=10% del premio erogabile a fronte del budget realizzato

Flessibilità domenicale=30%

I valori economici pattuiti saranno erogati al raggiungimento del 100% degli obiettivi di miglioramento annualmente stabiliti rispetto al budget e alle domeniche pattuite e saranno pari ai seguenti importi lordi:

Anno Importo massimo

20001.450.000 (*)
20011.300.000
20021.400.000
20031.700.000

Nel caso venga superata la percentuale di miglioramento sopra il 102% del budget dei risultati della rete nazionale, verrograto il 110% (inteso come incremento del 10% sul valore massimo) del valore del premio messo a disposizione a questo titolo.

Nel caso non venga raggiunta la percentuale di miglioramento sullobiettivo prefissato si procedercon le seguenti modalit

·per i risultati della rete nazionale si proceder ad erogare il 90% del valore disponibile in caso di risultato tra il 95% e il 99,9%.

·per i risultati dei negozi si proceder ad erogare il 90% del valore disponibile in caso di risultato non inferiore al 98%.

·Sotto le percentuali di cui sopra (95% rete nazionale e 98% negozio) nulla sardovuto.

Per le presenze domenicali la quota massima disponibile verrproporzionata come segue:

·100% a chi presterservizio almeno il 66% delle domeniche autorizzate

·75% a chi presterservizio almeno il 50% delle domeniche autorizzate

·33% a chi presterservizio almeno il 33% delle domeniche autorizzate.

Sotto questa percentuale nulla sardovuto

Dal 2000, a partire dalla nona domenica di presenza, verrograta unindennitdi flessibilitgiornaliera pari ai seguenti valori:

quadro57.000 lorde

liv.139.000 lorde

liv.235.000 lorde

liv.333.000 lorde

liv.430.000 lorde

liv.528.000 lorde

riproporzionati in base alle ore di servizio effettivamente prestate, ferma restando la maggiorazione prevista dallart. 66, seconda parte, del vigente CCNL Terziario.

Per quanto attiene alla flessibilitdomenicale le parti si riconfermano nellimpegno di rendere pienamente esigibili tali prestazioni utilizzando il criterio della rotazione delle persone, in modo che ogni dipendente si alterni possibilmente ogni 3 domeniche.

(*) Esclusivamente per lanno 2000 verranno pagate L. 800.000 lorde sotto forma di anticipazione, con le competenze del mese di luglio, al personale in forza a tempo indeterminato alla data del 1° luglio 2000.

La differenza del premio verrpagata con le competenze del mese di febbraio 2001 sulla base dei risultati raggiunti.

Tale quota restante del premio verrograta ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2000, e in ratei proporzionali ai mesi di effettiva presenza.

Le assenze, nel periodo da gennaio a dicembre, per maternitfacoltativa, aspettativa, servizio militare non daranno luogo alla maturazione del premio per i periodi interessati.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale lerogazione avverrcon criteri di proporzionalit

Nulla dovuto al personale che cessa il rapporto di lavoro nel corso dellanno.

Dallanno 2001 il premio verrpagato, con le competenze del mese di febbraio dellanno successivo allanno di riferimento, al personale a tempo indeterminato e CdFL in forza al 31 dicembre dellanno di riferimento e in ratei proporzionali ai mesi di effettiva presenza.

Le assenze, nel periodo gennaio dicembre, per maternitfacoltativa, aspettativa, servizio militare non daranno luogo alla maturazione del premio per i periodi interessati.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale lerogazione avverrcon criteri di proporzionalit

Nulla dovuto al personale che cessa il rapporto di lavoro nel corso degli anni(2001-2002-2003)

Le parti firmatarie si danno atto che le erogazioni previste dal presente accordo e come in esso definite hanno le caratteristiche tali da consentire lapplicazione del trattamento di esenzione contributiva prevista dal Protocollo 23.07.93 e conformi alla legge 23/5/97 n. 135.

Le parti firmatarie si danno altresatto che gli importi previsti dal presente accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge, né del trattamento di fine rapporto, in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente, nella loro determinazione, si fatta incidenza, coscome previsto dallart. 3

della legge 29/7/96 n. 402.

3. ISTITUZIONE TICKETS RESTAURANT

Le parti concordano di mettere a disposizione, ad eccezione dello shopping di Grandate, che giusufruisce del servizio di mensa aziendale, un ticket restaurant, con i valori successivamente indicati, a decorrere dal 1° settembre 2000, in sostituzione del premio di presenza attualmente erogato. Pertanto verrerogato a tutti i lavoratori aventi diritto, come sotto indicato, in ogni punto vendita.

Le parti concordano che i criteri di erogazione del ticket pasto devono essere ricondotti alla normativa vigente laddove la stessa esclude la natura retributiva di tale istituto, di fatto sostitutivo del servizio mensa.

I tickets verranno erogati solo in caso di effettiva presenza al lavoro ed al personale la cui prestazione lavorativa ordinaria sia superiore a 6 ore lavorative.

L'importo del ticket viene cosconcordato:

- L. 7.500 per anno 2000 a decorrere dal 1°/9/2000
- L. 8.500 per anno 2001
- L. 9.000 per anno 2002
- L. 9.500 per anno 2003
- L. 10.000 per anno 2004 a decorrere dal 1°/1/2004

Per il personale dipendente dal negozio di Milano, piazza Diaz, rimane invariato l'importo gistabilito.

Al personale dello Shopping di Grandate e al personale a part-time (alla data di sottoscrizione del presente accordo) verrcongelato lattuale importo del premio di presenza (rapportato alla miglior media individuale annua dei giorni di presenza prestati nellultimo triennio), a titolo di ad personam assorbibile in caso di passaggio a full time.

4. SALARIO DI INGRESSO E ARMONIZZAZIONE SALARIALE

Nellambito del progetto di sviluppo illustrato nel corso della presente negoziazione ed allo scopo di favorirlo con benefici per l'occupazione, tutto il personale assunto successivamente alla data di stipula del presente accordo verrretribuito con il salario di ingresso (paga base conglobata, contingenza, terzo elemento), salvo quanto espressamente stabilito da eventuali contratti territoriali.

Nel caso di nuove assunzioni decorsi:

- 12 mesi dalla data di assunzione nei negozi di cui viene allegato lelenco;
- 24 mesi dalla data di assunzione nei negozi di nuova apertura;
- 36 mesi dalla data di assunzione nei negozi di nuova apertura nellarea obiettivo 1 di cui alla normativa CEE;

verriconosciuta la quota parte del premio aziendale di cui allaccordo 29 novembre 1995 frutto della differenza tra il premio aziendale 11/95 ed il salario aziendale 10/91, che sardenominato Premio Aziendale 2000:

premio az.le 11/95 salario az.le 10/91 premio az.le 2000
(nuovi importi)

Quadri 347.206208.846138.360
1° livello 312.871186.520126.351
2° livello 270.636184.145 86.491
3° livello 231.321161.198 70.123
4° livello 200.000159.025 40.975
5° livello 180.749152.622 28.127
6° livello 162.271133.967 28.304

Pertanto, agli assunti successivamente al 1° luglio 2000 verrerogato, con le modalitsuccessivamente indicate, unicamente l'importo del premio aziendale di cui sopra.

Per il personale con anzianitantedecedente al luglio 2000 la voce 007 salario aziendale 31/10/95 (spettante ed erogato esclusivamente al personale in forza al 31/10/95) congloberla voce 005 premio aziendale e verr denominata 007 salario ad personam. Gli importi corrispondenti saranno i seguenti:

premio az.le salario az.le Salario

31/10/95ad personam

Quadri347.206130.843478.049
1° livello312.871131.706444.577
2° livello270.636129.561400.197
1° livello231.321108.863340.184
4° livello200.000106.000306.000
5° livello180.749102.801283.550
6° livello162.271102.044264.315

Il salario previsto dall'accordo 10/91 verrà riconosciuto con le modalità previste dal citato accordo e precisamente:

Importo

Quadri208.846
1° livello186.520
2° livello184.145
3° livello161.198
4° livello159.025
5° livello152.622
6° livello133.967

La corresponsione avverrà con le modalità di seguito indicate:

1/3 dalla decorrenza del 1° scatto di anzianità
1/3 dalla decorrenza del 2° scatto di anzianità
1/3 dalla decorrenza del 3° scatto di anzianità

Per le assunzioni regolate dal contratto di apprendistato valgono le disposizioni di cui al CCNL 20 settembre 1999.

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL in merito al trattamento economico degli apprendisti valgono le seguenti disposizioni:

durata apprendistato 12 mesi:

1. negozi di cui all'allegato elenco

·dal 25° mese corresponsione del premio aziendale 2000
·dal 37° corresponsione della prima rata del premio aziendale 10/91

2. negozi di nuova apertura

·dal 37° mese corresponsione del premio aziendale 2000 e della prima rata del premio aziendale 10/91

3. negozi di nuova apertura nelle aree obiettivo 1 di cui alla normativa CEE

·dal 49° mese corresponsione del premio aziendale 2000
·dal 37° corresponsione della prima rata del premio aziendale 10/91

durata oltre 12 mesi

·dal 49° mese corresponsione del premio aziendale 2000
·dal 37° mese corresponsione della prima rata del premio aziendale 10/91

5.PART-TIME

L'azienda dichiara che la mancata regolamentazione della materia del part time alla luce del recente D.l.g.s. 61/2000, determinerà l'attivazione degli altri strumenti previsti dalla vigente normativa e dal CCNL Terziario, al fine di garantire la congrua organizzazione del lavoro, nell'ambito dell'articolazione dei vari punti vendita presenti sul territorio nazionale.

Le Organizzazioni sindacali, preso atto della dichiarazione aziendale, nel sottolineare che tale tema riveste valenza politica nazionale, reputano in questa fase di identificare nel confronto territoriale la sede appropriata per affrontare il tema sopra indicato.

Resta inteso che nessuna sperimentazione può essere attuata senza l'accordo con le strutture sindacali territoriali.

Le condizioni di miglior favore pattuite a livello nazionale o territoriale in materia saranno salvaguardate.

6.DURATA

Il seguente accordo, composto da 7 pagine avrvaliditfino al 30 giugno 2004 e dovessere disdettato da una delle parti con 3 mesi di anticipo.
In caso contrario verrconsiderato automaticamente prorogato di anno in anno

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma 22 giugno 2000

Artsana S.p.A. Confcommercio OO.SS. Nazionali OO.SS. Territoriali