

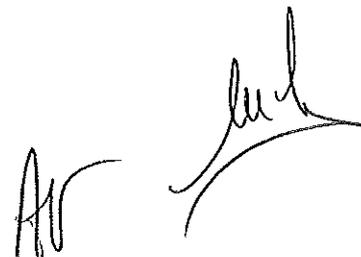
VERBALE DI ACCORDO SGM DISTRIBUZIONE S.R.L.

19 GIUGNO.

Addì, 2013 in Bologna presso CISL in Via Milazzo si sono incontrate:

per la rappresentanza sindacale

- Le OO.SS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL rappresentate rispettivamente da Alesso Di Labio, Mirco Ceotto, Antonio Vargiu
- Le strutture sindacali territoriali
- La rappresentanza sindacale aziendale e per la rappresentanza aziendale
- Il Direttore del Personale Dott. Paolo Botticelli
- Il Direttore Vendite Dott. Luigi Fusco
- La Consulente del Lavoro Dott.ssa Morena Battistini



Relazioni sindacali

Le parti convengono di mantenere un sistema di relazioni sindacali basato su diritti di informazione e confronto articolato su due livelli (aziendale / nazionale e unità produttiva / territorio), finalizzato a realizzare un assetto di relazioni sindacali unitario ma articolato per specifiche tematiche a livello di singola unità.

In coerenza a quanto sopra si conviene di riaffermare il carattere preventivo dell'informazione e la sua finalizzazione al confronto e alla definizione di intese tra le parti ai livelli di competenza e per le materie previste.

A livello di società, l'informazione avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali, e avverrà una volta l'anno o a seguito di richiesta di una delle parti.

Diritto di informazione e confronto a livello aziendale/nazionale

Compete a tale livello – pur nel rispetto della non duplicità dei livelli – l'informazione ed il conseguente confronto, anche al fine di realizzare intese (anche formalizzate e con durata definita), con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil Nazionali congiuntamente alle strutture territoriali e le RSA/RSU, sulle seguenti tematiche:

- bilancio economico;
- andamento economico;
- strategie generali e politiche commerciali;
- sviluppo e investimenti;
- politica occupazionale;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
- struttura degli assetti societari;
- innovazioni tecnologiche;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- azioni positive;
- ambiente e salute;
- funzionamento e verifica dei meccanismi della sperimentazione del salario incentivante



- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di apprendistato, stages, tirocini formativi ed altre eventuali tipologie di rapporto di lavoro;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità;
- appalti e terziazioni;
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche;

Diritto di informazione e confronto a livello di unità e/o territorio

Compete a tale livello – pur nel rispetto della non duplicità dei livelli – l'informazione ed il conseguente confronto, anche al fine di realizzare intese (anche formalizzate e con durata definita), con le RSA/RSU, con l'assistenza territoriale di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, sulle seguenti tematiche.

- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa secondo le linee previste dal livello nazionale;
- monitoraggio del riposo giornaliero;
- andamento della sperimentazione per il funzionamento del meccanismo di salario incentivante
- confronto e verifica sulle intese raggiunte a livello nazionale

L'azienda si riserva di indicare ogni volta la funzione che assolverà a tale compito

Inoltre potrà essere attivato il confronto a livello territoriale, con le OO.SS competenti per livello firmatarie del presente accordo, a fronte di significative iniziative di sviluppo o di processi di riorganizzazione rilevanti o altresì di disinvestimento che riguardino esclusivamente il singolo territorio.

Per quanto concerne le sedi centrali, uffici e magazzino di Forlì, potranno essere svolti incontri territoriali anche su materie demandate al livello aziendale di cui sopra.

Le OO.SS, con l'obiettivo di creare un sistema di relazioni sindacali costruttivo e coerente a tutti i livelli si pongono l'obiettivo di istituire un coordinamento nazionale unitario delle RSA/RSU rappresentativo di tutta le realtà aziendali e territoriali.

Sperimentazione salario variabile incentivante

Nel richiamare il lavoro di analisi e di definizione degli obiettivi svolto, quale corretta metodologia di confronto delle parti, in coerenza con i disposti contrattuali e di Legge, le parti, dopo i necessari approfondimenti, concordano di riconoscere in via sperimentale il sistema di incentivazioni secondo la proposta aziendale prevista dall'allegato A.

Il presente accordo sul salario variabile incentivante rientra nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e in ambito più generale dal Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché in riferimento al disposto della Legge 220/2010 risulta conforme a i criteri espressamente previsti dal disposto del recente D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e si colloca nell'ambito di un percorso di coinvolgimento delle risorse umane dell'azienda al fine di raggiungere obiettivi di qualità, produttività, redditività ed efficienza che si auspica potranno permettere all'azienda di aumentare la propria posizione e competitività su un mercato purtroppo influenzato dalla crisi economica generale.

Su richiesta delle OO.SS, al fine di incentivare e promuovere un possibile futuro accordo che coinvolga tutto il personale, le parti si rendono disponibili ad avviare un confronto, entro la data di scadenza del presente accordo, per verificare esiti, risultati e criticità nonché eventuali modifiche. Qualora nel corso di vigenza del presente accordo una delle parti ravvisasse la necessità di un confronto, si farà parte attiva per richiedere un incontro a livello nazionale.

Nell'arco di vigenza del presente accordo l'azienda fornirà bimestralmente alla RSA/RSU che ne fanno richiesta i risultati del premio per ogni unità produttiva in relazione a quanto erogato e alla platea coinvolta.

Nota a verbale

L'azienda si rende disponibile a proseguire, auspicando di arrivare ad una determinazione entro ottobre 2013, la trattativa territoriale per la definizione di un premio incentivante anche per il personale degli uffici della sede di Forlì.

Sperimentazione organizzazione del lavoro domenicale

Secondo quanto previsto dal verbale di incontro del 19 Novembre 2012, le parti individueranno entro il 15 Luglio 2013, dieci negozi dove sperimentare, a partire da Agosto 2013, modelli partecipati di organizzazione del lavoro con l'obiettivo di condividere e di organizzare i presidi domenicali al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori e garantire il presidio minimo di servizio.

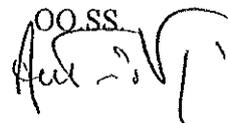
Decorrenza e Durata

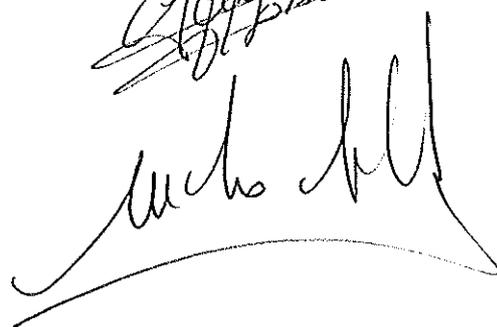
Il presente Accordo per la Sua natura sperimentale avrà validità dal 1/03/2013 fino al 28/02/2014, escluso ogni tacito rinnovo.

Letto, approvato e sottoscritto

SGM DISTRIBUZIONE S.R.L.



OO.SS.




ALLEGATO A

1. PREMIO DI REDDITIVITA' – PRODUTTIVITA'

Nel richiamare il lavoro di analisi e di definizione degli obiettivi svolto, quale corretta metodologia di confronto delle parti, in coerenza con i disposti contrattuali e di Legge, Le parti, dopo i necessari approfondimenti, concordano di riconoscere 3 diverse tipologie premianti, diversificate anche in funzione alle diverse attività svolte

a) Premio Garanzia per personale dei Punto Vendita

L'azienda si impegna ad elargire, con cadenza mensile, normalmente il mese successivo al perfezionamento del diritto, al dipendente che ne ha concluso la vendita i seguenti importi:

denominazione garanzie	importi lordi
Garanzie Rilassati	Euro 4,00 lorde per ogni garanzia
Garanzia Smile (Smile & Ped)	Euro 2,00 lorde per ogni garanzia

b) Premio Campagne Incentivanti per personale dei Punto Vendita

L'azienda, previa informazione al personale dei punto Vendita e rendendola a tutti visibile nell'apposita Area Risorse Umane/Campagne Incentivanti del Portale Aziendale, indicherà, per ciascuna Campagna, la durata della stessa, l'elenco dei prodotti la cui vendita determinerà il riconoscimento del Premio e relativo singolo importo lordo, nonché i criteri di erogazione.

c) Premio Garanzie Direttore Punto Vendita

c1) Il premio è determinato dalla percentuale di incidenza delle vendite delle garanzie *Rilassati* fatte dal negozio sul fatturato del mese. In base alla percentuale di incidenza ogni singola garanzia *Rilassati* venduta genererà un premio il cui importo può variare da 0,5 € lordi fino ad un massimo di 1,5 € lordi.

Al di sotto della soglia minima del 12% non verrà riconosciuto alcun incentivo.

A prescindere dall'incidenza, qualora il numero di garanzie *Rilassati* vendute nel mese sia superiore a 250, il premio sarà pari a 1,5 € lordi per ogni garanzia.

Questi i cluster di incidenza e il conseguente premio riconosciuto per ogni garanzia venduta:

Premio direttore Garanzie Rilassati	% Inc.	0-11,99	12-16,99	17-19,49	19,50-24,49	>=24,5	qtà >250
	Premio Lordo		€ 0,00	€ 0,50	€ 1,00	€ 1,25	€ 1,50

c2) Il premio è determinato dalla percentuale di incidenza delle vendite delle garanzie *Smile* fatte dal negozio sul fatturato del mese. In base alla percentuale di incidenza ogni singola garanzia *Smile* venduta genererà un premio il cui importo può variare da 0,25 € lordi fino ad un massimo di 0,75 € lordi.

Al di sotto della soglia minima del 7 % non verrà riconosciuto alcun incentivo.
Questi i cluster di incidenza e il conseguente premio riconosciuto per ogni garanzia venduta:

Premio direttore Garanzie Smile (Smile & Ped)	% Inc.	0-6,99	7-9,49	9,50-14,49	>=14,5
	Premio Lordo	€ 0,00	€ 0,25	€ 0,50	€ 0,75

d) Premio Campagne Incentivanti Direttore Punto Vendita

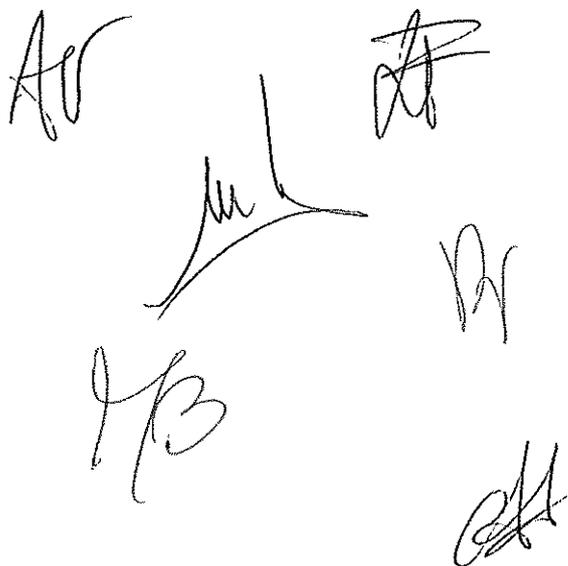
L'azienda, previa informazione e rendendola a tutti visibile nell'apposita Area Risorse Umane/Campagne Incentivanti del Portale Aziendale, indicherà, per ciascuna Campagna, la durata della stessa, l'elenco dei prodotti la cui vendita determinerà il riconoscimento del Premio e relativo singolo importo lordo, nonché i criteri di erogazione.

e) Premio di produttività personale di Magazzino

L'azienda riconoscerà, trimestralmente, posticipato, al solo personale addetto al magazzino della Sede Centrale in Forlì -Via Schiapparelli e Via dei Mercanti, un Premio di produttività calcolato come da ALLEGATO B) - Articolazione Sistema Premiante Magazzinieri Sede, che diventa parte integrante del presente Verbale di Accordo.

f) Premio Budget per Direttori e Responsabili di Funzione

L'azienda riconoscerà, annualmente, al raggiungimento degli obiettivi budget definiti per ciascuna delle Funzioni aziendali e sottoscritti individualmente all'inizio dell'anno fiscale, dei Premi ai singoli Responsabili.



ALLEGATO B

MAGAZZINIERI

Parametri	Peso	Importo	Modulazione		Risultato																				
			% ragg. Target	% +/-																					
Prod. Individuale (Quantità)	30	60	A > 100%	+ 30%	109,0%																				
			B da 90% a 100%	=																					
	10	20	C < 90%	- 100%																					
			Per miglioram. Classe o conf. A																						
Prod. Individuale (Qualità)			% errori su tot. movimenti	% +/-																					
	30	60	A < 0,05%	+ 30%	0,09%																				
		B da 0,05 a 0,10%	=																						
		C > 0,11%	- 100%																						
Prod. Squadra (Quantità)			% ragg. Target	% +/-																					
	30	60	A > 100%	+ 30%	101%																				
		B da 90% a 100%	=																						
		C < 90%	- 100%																						
TOTALE	100	200																							
<p>Giornate di assenza mensili In funzione del numero <u>mensile</u> di giornate di assenza per malattia, il premio sarà aumentato o diminuito sulla base delle percentuali sotto riportate (con al massimo nr. 3 eventi morbosì nel trimestre):</p> <table border="0"> <tr> <td>fino a 2 gg assenza trimestre</td> <td>(fino max 3 eventi.)</td> <td>+ 10 %</td> <td>sul totale del premio conseguito</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 5 gg assenza trimestre</td> <td>(fino max 3 eventi.)</td> <td>=</td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 6 a 15 gg</td> <td>(fino max 3 eventi.)</td> <td>-10%</td> <td>sul totale del premio conseguito</td> </tr> <tr> <td>> 15 gg assenza trimestre</td> <td>(fino max 3 eventi.)</td> <td>Riparametrato in base ai giorni effettivamente lavorati</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>(oltre 3 eventi)</td> <td>-100%</td> <td></td> </tr> </table>						fino a 2 gg assenza trimestre	(fino max 3 eventi.)	+ 10 %	sul totale del premio conseguito	da 3 a 5 gg assenza trimestre	(fino max 3 eventi.)	=		da 6 a 15 gg	(fino max 3 eventi.)	-10%	sul totale del premio conseguito	> 15 gg assenza trimestre	(fino max 3 eventi.)	Riparametrato in base ai giorni effettivamente lavorati			(oltre 3 eventi)	-100%	
fino a 2 gg assenza trimestre	(fino max 3 eventi.)	+ 10 %	sul totale del premio conseguito																						
da 3 a 5 gg assenza trimestre	(fino max 3 eventi.)	=																							
da 6 a 15 gg	(fino max 3 eventi.)	-10%	sul totale del premio conseguito																						
> 15 gg assenza trimestre	(fino max 3 eventi.)	Riparametrato in base ai giorni effettivamente lavorati																							
	(oltre 3 eventi)	-100%																							
TOTALE PREMIO																									

N.B.

Il premio si azzerà sempre

in caso di provvedimenti disciplinari

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature in the center and several smaller ones to the right.