

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DITTA GALIMBERTI S.P.A.

Il giorno 19 ottobre 2015 in Milano si sono incontrati:

- Per la società Galimberti s.p.a, operante con il brand Euronics, la d.ssa Dordoni Barbara assistita dal dr. Arturo Visconti dello Studio Arlati Ghislandi di Milano;
- La FILCAMS CGIL Nazionale nella persona di Alessio Di Labio
- La FISASCAT CISL Nazionale nella persona di Elena M. Vanelli
- La UILTUCS Nazionale nella persona di Antonio Vargiu

PREMESSO CHE

- le Parti concordano sull'importanza di sviluppare un sistema di relazioni industriali diretto a definire momenti di stabile interlocuzione e caratterizzato da un modello partecipativo finalizzato ad affrontare tematiche di comune interesse in maniera costruttiva e trasparente;
- Le Parti, altresì, concordano nel ritenere che il confronto e la consultazione possono migliorare i reciproci rapporti e contribuire a costruire un clima di fiducia reciproca, con la finalità di rafforzare la competitività dell'Azienda, tutelando, allo stesso tempo, gli interessi dei lavoratori.
- Le Parti, in ultimo, concordano nel ritenere che, soprattutto in un contesto come quello attuale, la valorizzazione delle Risorse Umane e il coinvolgimento dei lavoratori siano un fattore essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e per il successo dell'Azienda.

Tutto ciò premesso e ritenuto che costituisce parte integrante del presente Protocollo,

le Parti convergono quanto segue:

- 1) Il Sistema delle Relazioni Industriali sarà articolato su due distinti livelli: quello aziendale/nazionale e quello aziendale/ territoriale:



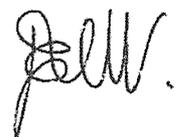
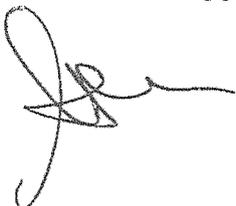
Livello Aziendale/nazionale

A tale livello, oltre alle tematiche di cui alle disposizioni del vigente CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, di seguito riportate le Parti firmatarie il presente accordo si confronteranno almeno una volta all'anno su richiesta di una delle Parti su:

- esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda;
- informazioni finalizzate anche al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio;
- informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione,
- informazioni relative a lavoro domenicale e festivo, composizione degli organici e tipologie di impiego ivi occupate nonché situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa e, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni;
- implicazioni degli investimenti sull'occupazione qualora questi importino cambiamenti significativi all'organizzazione del lavoro;
- interventi di formazione/riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario;
- andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;

almeno una volta nel corso dell'anno, l'Azienda comunicherà alle OO.SS. anche i dati relativi a:

- dati relativi all'organico (tipi di contratti, PT/FT dati relativi al genere e alla professionalità/qualifica
- lavoro straordinario e supplementare;
- numero e tipologia di assunzioni a tempo determinato effettuate nel corso dell'anno precedente a quello in cui si svolge l'incontro;
- Salute e Sicurezza;
- monitoraggio dell'applicazione di Accordi siglati a livello nazionale.



Livello Aziendale/Territoriale

A tale livello, oltre a quanto previsto dalle disposizioni di cui al vigente CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, l'Azienda, attraverso incontri periodici o, comunque, effettuati su richiesta di una delle Parti, comunicherà alle OO.SS territoriali e RSU/RSA anche i dati relativi a:

- turni e orari di lavoro e di apertura dei punti vendita
- programmazione lavoro domenicale
- lavoro straordinario e supplementare;
- numero e tipologia di assunzioni a tempo determinato o con forme para-subordinate effettuate nel corso dell'anno precedente a quello in cui si svolge l'incontro;
- monitoraggio dell'applicazione, a livello locale, di quanto previsto in Accordi siglati a livello nazionale;
- tematiche già richiamate a livello aziendale/nazionale ma con ricadute di interesse locale.

Riservatezza delle informazioni

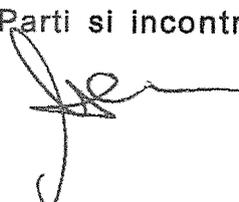
Le Parti si danno reciprocamente atto che le informazioni, oggetto di confronto, che la Società dichiarerà preliminarmente riservate non potranno essere divulgate, fatte salve, di norma, le informative relative a procedure che comportino ricadute sul personale.

Verifiche

Ciascuna delle Parti potrà richiedere momenti di verifica circa l'applicazione/l'applicabilità di quanto previsto nel presente Protocollo.

Salute e sicurezza – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Le parti concordano nell'avviare un processo che porti alla nomina degli RLS come previsto dal D. Lvo 81/2008. Conclusa questa fase le Parti si incontreranno per la verifica della concreta distribuzione degli



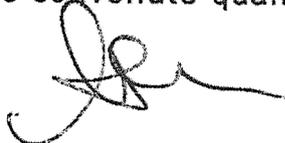
RLS sul territorio Nazionale e per l'esame delle eventuali soluzioni da adottare.

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Premesso che

- Galimberti s.p.a. opera nel settore della commercializzazione di elettrodomestici e prodotti per l'informatica.
- Il settore "consumer electronics", negli ultimi anni è stato interessato da una costante contrazione dei volumi causata dalla crisi economica e dal correlato calo dei consumi. Al fine di fronteggiare la descritta critica situazione ed al fine di mantenere costante la propria quota di mercato la Società ha posto in essere un impegnativo piano di ristrutturazione che ha preliminarmente imposto di procedere con la chiusura dei punti vendita a scarsa marginalità e, successivamente, ha palesato la necessità di ampliare l'ambito territoriale di riferimento in cui la società opera, risultato realizzato con l'acquisizione del competitor Derta e successivamente nella fusione della stessa.
- A seguito di tale operazione, la società è divenuta il socio leader di Euronics e potrà continuare un percorso di miglioramento delle performance economico-finanziarie adottando la strategia già fatta propria dai grandi player del settore che, soffrendo della bassa marginalità strutturale del business, stanno effettuando sempre più concentrazioni di mercato.
- Il contesto ed il mercato sopra descritti rendono necessario un sostanziale incremento della produttività e della efficienza aziendali, allo scopo di rispondere in modo adeguato alle mutanti esigenze di mercato, alle caratteristiche dei clienti e alle peculiarità del settore e al fine di concretizzare, quale strumento di partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali, un metodo di coinvolgimento teso a migliorare la competitività aziendale.
- è intenzione delle parti addivenire ad un accordo che saldi il legame tra risultato dell'azienda e apporto dei lavoratori allo stesso risultato nelle more di quanto previsto dal protocollo del luglio 1993 così come recepito dal vigente CCNL per dipendenti di aziende del Terziario, distribuzione e servizi all'art.7,

si è convenuto quanto segue :



1. le parti concordano altresì che tali trasformazioni avvengano con una puntuale informazione alle RSA e ciò compatibilmente con i tempi e la riservatezza connessi all'attività commerciale della proprietà,
2. Il Premio di risultato, che dovrà essere conforme alla attuale normativa recepita anche dal CCNL per dipendenti di aziende del Terziario, distribuzione e servizi, sarà di triennale dal gennaio 2015 al dicembre 2017, data previo la quale le parti si incontreranno per la definizione del suo rinnovo, e maturerà, fermo restando il necessario raggiungimento degli obiettivi raggiunti mensilmente , dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017
3. Le Parti, nel corso di validità del presente accordo triennale, si renderanno disponibili ad incontrarsi al fine di verificare ed eventualmente modificare od integrare l'attuale sistema premiante al fine di renderlo sempre più coerente all'esigenza dell'impresa e maggiormente redistributivo per la platea dei lavoratori
4. destinatari del presente Premio di risultato dovranno intendersi tutti i lavoratori assunti dalla Società con l'esclusione degli stagisti e dei somministrati.,
5. Il premio si fonda sulla collaborazione di tutto il personale aziendale attraverso due step di valutazione. I due step sono complementari e si fondano sul principio
 - o della qualità ed efficacia della vendita al cliente finale quale driver per ottenere un risultato minimo;
 - o il conseguente consolidamento del risultato operativo crea le condizioni per il premio complessivo che viene riconosciuto a tutti i dipendenti.
6. Primo step - Programma Stelle di Qualità
 - i. Finalità
 - Incentivare la continuità della presenza
 - Aumentare i rendimenti delle performance individuali sviluppando nel contempo lo spirito di "lavoro in squadra"
 - Migliorare le prestazioni
 - Migliorare la qualità
 - Migliorare la risposta al mercato
 - Aumentare la redditività



ii. Indicatori

Il sistema, per entrambi gli step usa una serie di indicatori di redditività composti tra di loro e più o meno articolati in relazione all'area di figure professionali cui si rivolgono. Tali indicatori sono costituiti dal

- Margine - intendendosi per tale la differenza aritmetica tra prezzo di acquisto e prezzo di vendita
- Vendite – Volume di fatturato
- Esaurimenti – Merce fuori catalogo ancora presente in azienda
- Accessori – tutti i complementi della vendita dei prodotti principali

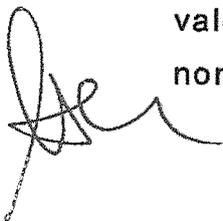
iii. Stelle di qualità

Il complesso dei diversi pdv distribuiti sul territorio sono aggregati in fasce di fatturato potenziale connesso ovviamente alla complessità di gestione del punto vendita. Quanto più elevato è il potenziale di fatturato, maggiore è l'impegno richiesto e maggiore è il valore della stella che costituisce l'unità di base del compenso variabile, come da tabella allegata

iv. Platea delle figure professionali interessate

Store Manager – Al fine di evidenziare le qualità di leader che devono caratterizzare questa figura e al fine di sostenere con la pratica gli obiettivi qualitativi ed essere di esempio per la forza vendita, il responsabile del pdv ha assegnato un obiettivo personale consistente nel realizzare una quota di € 5.000,00 mese, di vendite tra articoli obsoleti, articoli con finanziamento e garanzie. Il raggiungimento di questo obiettivo è condizione necessaria per accedere al programma delle Stelle di Qualità.

Lo Store Manager ha assegnati, come obiettivi tutti e quattro gli indicatori sopra indicati. Il raggiungimento di valori inferiori al 95% del target assegnato al punto vendita non determina assegnazione di stelle. Il raggiungimento di



percentuali incluse nella fascia -5 / -2 e a crescere nelle fasce -2 / +5; +5 / +10 e per valori > +10 sono assegnate le stelle di cui alla tabella sottostante.

% BUDGET	< 95%	95% - 98%	98% - 105%	105% - 110	>110%
MARGINE	0	12	25	37	50
VENDITE	0	7	15	22	30
ESAURIMENTI	0	3	5	8	10
ACCESSORI	0	3	5	8	10
IND. QUALITA	0	25	50	75	100

L'accesso al sistema premiante avviene con il raggiungimento di un quorum minimo di 50 stelle. La valutazione degli obiettivi raggiunti è effettuata mensilmente ed è consentito nell'ambito di uno stesso trimestre utilizzare le maggiori performance di un mese per recuperare eventuali periodi mensili per i quali non erano stati raggiunti gli obiettivi minimi. Per tale mese la liquidazione della retribuzione variabile avviene nella misura del 50%

Responsabili di settore - RDS

Con lo stesso criterio indicato al punto III) ma con valori economici inferiori a quelli degli SM sono individuate le stelle da assegnare ai RDS. Ai fini del raggiungimento delle stesse sono a tali figure, assegnati solo tre dei quattro parametri individuati in precedenza come indicato nella tabella di seguito presentata:

% BUDGET	< 95%	95% - 98%	98% - 105%	105% - 110	>110%
VENDITE	0	17	34	51	68
ESAURIMENTI	0	4	8	12	16
ACCESSORI	0	4	8	12	16
IND. QUALITA	0	25	50	75	100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Analogamente l'accesso alla retribuzione variabile scatta al raggiungimento, nel mese, dell'assegnazione di 50 stelle e del raggiungimento del target complessivo assegnato al reparto

E' stata sviluppata una procedura informatica che permette ai lavoratori, attraverso la visualizzazione di un apposito cruscotto di gestione, di conoscere in qualsiasi momento le performance raggiunte nonché il relativo numero di stelle assegnate

Venditori - Al raggiungimento del 100% del target assegnato al pdv gli operatori addetti alla vendita scattano le seguenti variabili retributive:

- Garanzie assicurative – valori da € 1 a € 3 per ogni polizza assicurativa in relazione alla diversa tipologia venduta.
- Obsoleti – Percentuale del 2% del valore di vendita per ogni prodotto classificato da E5 a E9 all'atto della vendita. Viene definito E5 (e così di seguito) un prodotto da 5 mesi fuori catalogo.

Le liquidazioni delle componenti variabili avviene con cadenza mensile.

Area Manager e Category Manager Con meccanismi di assegnazione delle stelle analoghi, ma con obiettivi diversificati ed indicati nelle tabelle allegate sono analogamente valutate e ricompensate le prestazioni di queste due ultime figure professionali

Area Manager

% BUDGET	< 95%	95% - 98%	98% - 105%	105% - 110	>110%
MARGINE	0	12	25	37	50
VENDITE	0	7	15	22	30
ESAURIMENTI	0	3	5	8	10
ACCESSORI	0	3	5	8	10
IND. QUALITA	0	25	50	75	100



Category Manager

% BUDGET	< 95%	95% - 98%	98% - 105%	105% - 110	>110%
MARGINE					
dett+distribuz.	0	10	20	37	50
VENDITE dett.	0	5	10	15	20
VENDITE distr	0	5	10	15	20
STOCK rottura					
<10% in logist	0	5	10	0	0
IND. QUALITA	0	25	50	67	90

Venditori all'ingrosso – Queste figure hanno degli obiettivi di margine, sul solo canale all'ingrosso, assegnati mensilmente, da realizzare complessivamente sulla platea degli affiliati, e-commerce, la grande distribuzione ed eventuali promotion.

La realizzazione di tali obiettivi fa scattare il pagamento di un premio di € 150,00 mensili.

È possibile il recupero, nell'ambito del trimestre, delle performance non raggiunte in un mese con liquidazione degli importi al 100%.

La liquidazione avviene mensilmente in busta paga.

7. Secondo step - Premio annuale – Obiettivo del Team

Fermo restando l'impianto descritto ai commi precedenti, al verificarsi del raggiungimento del 110% del budget margine anno del p.v. tutti i lavoratori impegnati sulla filiale con l'esclusione dello Store Manager (addetti alla vendita, cassieri, magazzinieri) riceveranno un premio di € 300,00 lordi.

Il pagamento di tale importo avverrà con l'elaborazione delle retribuzioni del mese di aprile, per permettere la verifica dei risultati conseguiti nell'anno precedente. Verrà erogato, in misura intera, al personale che assunto alla data del 1 gennaio dell'anno precedente, risulta tuttora in forza alla data di erogazione. Ai dipendenti assunti in corso d'anno e tuttora in forza nel mese di erogazione, verrà riproporzionato in base ai dodicesimi



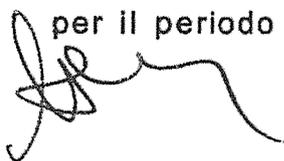
intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno di riferimento. .

8. Secondo Step – Premio Annuale – Aree di coordinamento

Nella logica di coinvolgere anche i dipendenti dell'azienda, non direttamente coinvolti nei processi di vendita, al raggiungimento dei risultati economici della medesima, si concorda che le aree di coordinamento (amministrativi, informatici, logistica) matureranno un premio annuale di € 300,00 lordi al raggiungimento del 105% del budget margine anno della rete retails.

Analogamente a quanto previsto per il premio di Team, il pagamento di tale importo avverrà con l'elaborazione delle retribuzioni del mese di aprile, per permettere la verifica dei risultati conseguiti nell'anno precedente. Verrà erogato, in misura intera, al personale che assunto alla data del 1 gennaio dell'anno precedente, risulta tuttora in forza alla data di erogazione. Ai dipendenti assunti in corso d'anno e tuttora in forza nel mese di erogazione, verrà riproporzionato in base ai dodicesimi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno di riferimento. .

9. le erogazioni avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento e conseguentemente alla loro intrinseca variabilità e non potranno in alcun modo essere trasformate in trattamenti economici fissi;
10. dette erogazioni avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
11. Ove richiesto dalla RSA, la Società si dichiara disponibile ad incontri trimestrali aventi ad oggetto la verifica dell'andamento degli indicatori del premio.
12. Il presente accordo esaurisce qualsivoglia obbligo od impegno delle Parti in materia di contrattazione di secondo livello e definisce compiutamente quanto previsto dall'art. 12 del CCNL per il periodo temporale di vigenza corso del quale nessun altro



onere potrà essere posto o richiesto a carico dell'azienda. Le Parti concordano di avviare le trattative per il rinnovo dell'accordo almeno tre mesi prima la data di scadenza dello stesso.

13. La Società provvederà a trasmettere alla Direzione Territoriale del Lavoro ed alla competente sede INPS copia dell'accordo aziendale onde poter beneficiare della relativa decontribuzione e detassazione.

14. Decorrenza e scadenza

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza dal 1 gennaio 2015.

Qualora non intervenga disdetta da una delle Parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno tre mesi prima della scadenza, tale protocollo verrà prorogato di anno in anno.

Letto, confermato e sottoscritto

Galimberti s.p.a.



OO.SS. Nazionali

