

In data 6 Febbraio 2017, presso l'Hotel Londra di Firenze, tra:

OBI ITALIA S.r.l.

Per le attuali unità commerciali di proprietà,

rappresentate da

Lorenzi Marcello

Lorenzo Bombacci

Posarelli Marco

presenti anche Andrea Papini e Silvia Capocchi per l' Area del Personale

e le OO.SS. Nazionali

Filcams CGIL rappresentata da Bigazzi Sabina,

Fisascat CISL rappresentata da Demurtas Marco,

Uiltucs UIL rappresentata da Fagnoli Emilio;

Alla presenza delle Rappresentanze Sindacali Territoriali

per Filcams CGIL

Biella Michele Racanelli

Empoli Gallegani Donatella

M Pisa Ballanti Caterina

Modena Drame Ndiankou

Reggio Emilia Putorti Francesco

per Fisascat Cisl

Parma – Piacenza Alquati Marco

per Uiltucs Uil

Toscana Conficconi Marco

Firenze Melis Jonathan

Trentino A.A. Vassilios Bassios

e di una delegazione di RSA/RSU

Hanno stipulato la seguente

I POTESI ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE OBI ITALIA

PREMESSO CHE

1 - a decorrere dal 12 ottobre 2005, data di sottoscrizione del primo Contratto Integrativo Aziendale (CIA) tra le parti intercorrono, fattive e concrete relazioni sindacali volte ad incrementare la competitività aziendale, ad incentivare la formazione e qualificazione professionale dei lavoratori tenendo conto sia dell'esigenze del ciclo produttivo sia della volontà di conciliarle con il miglioramento dell'ambiente di lavoro.

2 - Con la data del 31/12/2013 è scaduto il rinnovo del CIA sottoscritto il 11/02/2011.

3 - Nel corso degli anni le parti, in attuazione di quanto previsto dal CIA, si sono costantemente confrontate sull'evoluzione della GDO, sulle esigenze organizzative derivanti dalle nuove normative, sullo sviluppo e sulle criticità manifestate dall'azienda, ricercando soluzioni atte a conciliare dette esigenze con le necessità dei lavoratori.

Al fine di proseguire il percorso intrapreso, nell'ottica di implementare fattive relazioni sindacali, le OO.SS. in data 17/12/2013, hanno presentato la piattaforma per il rinnovo del CIA, e le parti hanno intrapreso un percorso di confronto. Pur incontrando difficoltà a trovare una sintesi a quella data, le parti hanno mantenuto regolarmente periodici incontri che hanno consentito di sottoscrivere numerosi accordi.

- in data 10/02/2014 e 30/05/2014 sono stati sottoscritti accordi finalizzati all'applicazione delle agevolazioni fiscali previste;
- in data 21/11/2014 è stato sottoscritto un accordo con valenza esclusivamente limitata all'anno 2014 (inteso come periodo di maturazione dell'incentivo) per quanto concerne il tema dell'incentivazione;
- in data 10/12/2015 è stato sottoscritto un nuovo accordo con valenza esclusivamente limitata all'anno 2015 (inteso come periodo di maturazione dell'incentivo) per quanto concerne il tema dell'incentivazione;
- in data 30/03/2016 e 20/06/2016 sono stati sottoscritti accordi finalizzati all'applicazione delle agevolazioni di cui alla normativa fiscale della Legge di stabilità 2016 alla luce anche della circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15/06/2016.

4 - Le parti ritengono, inoltre, che la formazione finanziata, volta a qualificare costantemente la professionalità di lavoratrici e lavoratori sia un importante strumento di crescita delle persone, contribuendo, di conseguenza, a migliorare la competitività aziendale. A tal fine le parti hanno costantemente monitorato l'evoluzione delle professionalità, i bisogni formativi, e sottoscritto numerosi accordi in tal senso.

5 - In data 06/10/2016, a seguito dei numerosi confronti tra le parti ed al fine di agevolare la ripresa del confronto per il rinnovo del CIA, le OO.SS. hanno nuovamente trasmesso la piattaforma, con maggiori dettagli su alcuni temi ritenuti particolarmente rilevanti.

Le parti hanno perciò intrapreso un serrato percorso di confronto condividendo la necessità di individuare soluzioni condivise e di dare certezze all'azienda ed ai lavoratori ed alle lavoratrici.

Tutto ciò premesso, al fine di realizzare gli obiettivi sopra richiamati, le parti hanno convenuto quanto segue:

1) SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le parti hanno convenuto di riconfermare il modello di "Relazioni Sindacali" con la definizione di norme e procedure improntate ad un carattere di confronto tra le parti volto a favorire la soluzione dei problemi e creare le condizioni per un'effettiva partecipazione di tutti i soggetti interessati al confronto, questa la specifica della procedura.

1.1) RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

a) Diritti di informazione – Materie di confronto

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura dell'esercizio, la direzione dell'Azienda, le OO.SS. nazionali e il Coordinamento nazionale delle RSU/RSA, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle seguenti tematiche previste dal CCNL.

Nel corso di tale incontro o anche al di fuori della scadenza sopra indicata, l'organizzazione OBI Italia S.r.l. fornirà ulteriori informazioni preventive su:

- situazione sulla rete commerciale ed eventuali programmi di terziarizzazione;
- investimenti per nuove presenze, acquisizioni e/o diversificazione sul mercato;

PP

SA

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- investimenti per innovazioni tecnologiche;
- interventi di modifica sulle superfici commerciali e/o di cessione e/o di trasformazione delle stesse;
- livelli occupazionali, disaggregati per sesso, età, tipologia d'impiego ed inquadramento professionale;
- eventuali nuovi profili professionali;
- interventi di eventuale modifica dell'organizzazione del lavoro a livello nazionale;
- interventi di eventuale modifica dell'orario di lavoro a livello nazionale;
- politica commerciale;
- situazione aziendale anche in merito ai dati delle differenze inventariali, scontrino medio, incremento numero clienti;
- formazione e programmi formativi;
- obiettivi di budget e/o di fatturato.

Ed informazioni consuntive su:

- bilanci pubblici relativi ad esercizi chiusi;
- livelli di fatturato, indici di mercato;
- orari di lavoro, straordinari, lavoro supplementare;
- risultati sulla formazione svolta.

b) Modulistica Informativa

In coerenza con quanto previsto al punto a), le parti valuteranno l'ipotesi di introdurre una scheda informativa per ogni singolo punto vendita.

1.2) RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO

Sulla base di quanto dichiarato in premessa ed in rapporto alla presenza OBI Italia S.r.l. ed al suo sviluppo sul territorio nazionale, le parti hanno convenuto sull'opportunità di finalizzare i ruoli ed i compiti delle strutture decentrate, così come sotto riportati alla lettera a):

a) Ruoli e compiti delle strutture sindacali a livello decentrato

A questo livello andranno demandati i compiti connessi alla gestione derivante dall'informazione nazionale.

A questo livello, inoltre, su richiesta di una delle due parti, le stesse, si incontreranno, anche con le rispettiva/e RSU/RSA, per esaminare le problematiche relative:

- confronto sull'organizzazione del lavoro;
- distribuzione dell'orario di lavoro, turni e nastri orari, flessibilità dell'orario di lavoro di cui al CCNL;
- verifica e controllo degli orari concordati;
- verifica e confronto per l'applicazione dell'inquadramento professionale di cui al CCNL;
- appalti di cui al CCNL;
- controllo dell'applicazione delle norme relative alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, anche in riferimento all'ambiente e sicurezza di cui alla legge 81/2008;
- quanto delegato dall'accordo nazionale.

In occasione di tali incontri o in date diverse da concordare, le parti, ove ne convengano, potranno affrontare problematiche non demandate e/o definite a livello nazionale.

Le parti confermano che il sopra previsto sistema di relazioni sindacali a livello decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.

Pertanto in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee.

2) FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti, per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello/sistema di "Relazioni Sindacali" così come definito ai precedenti punti, convengono di mantenere gli strumenti, così come precedentemente definiti, idonee modalità di utilizzo dei permessi sindacali e idonee modalità per la comunicazione delle informazioni, che permettano, a tutti i livelli, un più razionale ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali stesse.

Al riguardo, in coerenza con le finalità sopra richiamate e non in antitesi con quanto in materia è regolato dalle specifiche normative di legge, le parti hanno conseguentemente convenuto sull'opportunità di disciplinare gli "strumenti" ed i "permessi sindacali retribuiti" così come sotto riportati alle lettere A1), A2), A3), B1) e B2).

A Strumenti

A1) Coordinamento Nazionale delle R.S.U./R.S.A.

In coerenza con quanto richiamato al punto 1.1 lettera a) viene costituito un Coordinamento Nazionale delle R.S.U. / R.S.A. composto da 6 delegati.

Le OO.SS. firmatarie determineranno i criteri della composizione assicurando rappresentanza territoriale.

Tali componenti saranno designati dalle OO.SS. firmatarie dell'accordo di II° livello tra i componenti delle R.S.U./R.S.A. e i loro nominativi saranno comunicati alla Direzione aziendale entro 30 giorni dalla ratifica dello stesso.

A2) Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità

Anche in attuazione della legge 125/91, in materia di parità "uomo donna" e comunque di "genere", si ritiene opportuno valutare ed attuare iniziative che favoriscono pari opportunità di lavoro.

A tal fine viene costituito il gruppo di lavoro pari opportunità composto pariteticamente da 6 (sei) membri, di cui 3 designati da OBI Italia S.r.l. e 3 dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale.

In relazione ai lavori già effettuati sono stati identificati i seguenti principi di riferimento:

- il riconoscimento a tutti i lavoratori di pari diritti ed opportunità senza discriminazione di sesso, nazionalità, religione o disabilità o ad altre tipologie di diversità;
- l'affermazione della centralità del ruolo quale unico elemento di accesso a posizioni sempre più alte nella scala gerarchica con le conoscenze, le competenze, le capacità e disponibilità previste dal ruolo stesso.

Tale gruppo avrà il compito di:

- formulare proposte e soluzioni per applicare efficacemente i principi di cui sopra al fine di rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro. In questo senso il "Gruppo" anche utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91, dovrà attivarsi per seguire anche l'iter dei progetti stessi, sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata, sia nell'attuazione degli stessi.

Il "Gruppo", annualmente, dovrà riferire sull'attività svolta dalle parti stipulanti l'accordo di II° livello.

A3) Formazione e Gruppo di lavoro per la Formazione

Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte degli eventuali processi di riorganizzazione aziendale e considerato che tali processi potrebbero produrre l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali, per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare i lavoratori di OBI Italia S.r.l., le parti hanno concordato di operare sui seguenti obiettivi ed indirizzi.

Handwritten signature/initials on the left margin.

Handwritten initials 'MK' on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Le OO.SS. concordano con OBI Italia S.r.l. sulla necessità di svolgere attività formativa finalizzata alla crescita professionale, corsi per eventuali nuovi profili professionali o per il potenziamento delle competenze necessarie allo sviluppo dell'attività.

Per gli indirizzi ed obiettivi sopra richiamati le parti convengono sull'opportunità di incontrarsi per predisporre specifici progetti da sottoporre, in accordo con gli strumenti bilaterali costituiti, per istanze relative all'erogazione ed all'utilizzo dei fondi per la formazione.

A tale scopo si conferma la funzionalità del gruppo di lavoro per la formazione che già durante la fase di trattativa sul presente integrativo ha svolto la propria attività. La commissione si è confrontata sui temi della formazione e dello sviluppo delle competenze tecniche e comportamentali del personale dipendente in azienda. Durante il confronto la commissione si è focalizzata su temi quali la formazione sulla sicurezza e la formazione sui prodotti.

La commissione ha trovato convergenza sia sulla necessità di sviluppare la formazione sui prodotti che sugli obiettivi formativi in genere.

L'azienda ha già attivato il processo di progettazione formativa sui prodotti e l'obiettivo condiviso dalla commissione è quello di migliorare e sviluppare la definizione dei contenuti specifici, coinvolgendo i soggetti adeguati a rendere la formazione realmente efficace.

Le proposte della commissione sono state accolte dalle parti e costituiranno oggetto dell'attività che l'azienda andrà ad effettuare anche con l'ausilio di formatori interni ponendo particolare attenzione sulla scelta dell'organizzazione logistica e l'individuazione, la preparazione e il mandato dei soggetti che erogano la formazione.

Le attività formative dei lavoratori saranno consuntivate sul sistema informativo del Personale con la possibilità in futuro di ottenere schede cumulative di attestazioni in aggiunta a quelle già normalmente rilasciate.

Al fine di condividere lo stato di avanzamento dei lavori nonché quello di individuare nuovi percorsi, per favorire inoltre la presentazione di progetti ben strutturati all'Ente per la formazione al quale viene fornita la contribuzione, le parti concordano di mantenere attiva questa commissione che continuerà i suoi lavori con 6 (sei) componenti, di cui 3 designati dalla OBI Italia S.r.l. e 3 dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

A3.1) PROFESSIONALITA' E PERCORSI DI CARRIERA

L'allineamento al ruolo delle nuove risorse avviene attraverso la progressione delle conoscenze e competenze che maturano grazie ad appositi percorsi formativi "in aula" e "on the job".

L'azienda ribadisce, come in passato, la centralità delle risorse umane quale elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi di business. Le risorse umane devono però maturare adeguate conoscenze o competenze per ricoprire gli specifici ruoli. E' dunque il rafforzamento del ruolo, con le peculiari conoscenze e competenze, l'elemento su cui l'azienda focalizza la propria attenzione.

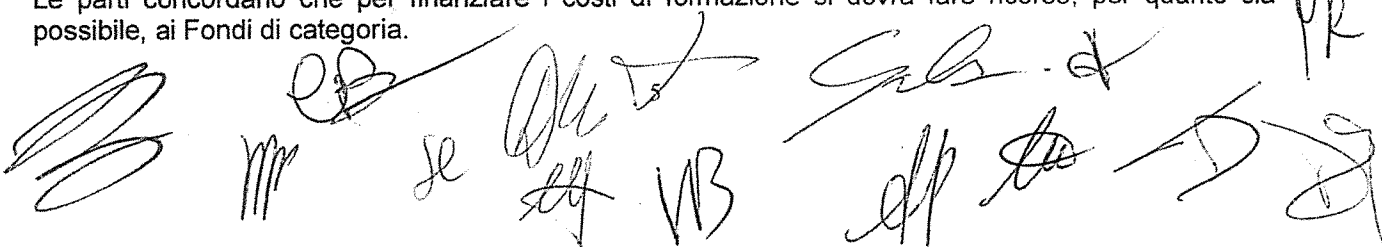
Negli ultimi anni OBI Italia S.r.l., sia attraverso eventi in aula, sia attraverso percorsi di sviluppo anche presso altri punti vendita, sia attraverso nuove tecnologie quali quella e-learning e Web Ex ha implementato in modo più che significativo l'offerta formativa al proprio personale.

Molta della nuova formazione è certificata, in quanto conforme ai Decreto 388 del 2003 per gli addetti al primo soccorso, al D.M. del 10/03/1998, integrato dalla nota di cui al protocollo 5987 del Dipartimento dei Vigili del Fuoco del 2011 sulla formazione del personale addetto all'antincendio, all'"Accordo Stato Regioni per gli RSPP ed ASPP" del 2006, al D.lgs. 81 del 2008, all'"Accordo Stato Regioni sulla formazione" del 2011 ed all'"Accordo Stato Regioni sulle attrezzature" del 2012.

Altre formazioni, che comunque hanno prevalentemente valenza commerciale, vengono certificate dalla scuola di formazione o direttamente dall'azienda con riguardo anche ad eventuali attività formative legate a percorsi di specializzazione professionali svolti all'interno della stessa.

L'azienda collabora oramai da tempo con strutture scolastiche, universitarie ed Enti per effettuare percorsi di stage o di tirocinio.

Le parti concordano che per finanziare i costi di formazione si dovrà fare ricorso, per quanto sia possibile, ai Fondi di categoria.



B Modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

B1) Si conviene di mantenere la quota complessiva di 370 ore del predetto monte ore, per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA di cui alla lettera A1 del presente punto 3) e per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati ai Gruppi di Lavoro per le Pari Opportunità e la Formazione di cui alla lettera A2) ed A3) del presente punto 3).

La titolarità di richiesta delle ore di cui sopra sarà di spettanza delle OO.SS. Nazionali.

I nominativi dei rappresentanti delle commissioni saranno comunicati alla Direzione aziendale entro 30 giorni dalla ratifica dello stesso.

B2) Modalità per la comunicazione delle informazioni

Le parti allo scopo di favorire la comunicazione alle e tra le strutture sindacali, ai vari livelli coinvolte nella pratica gestione dell'accordo di II° livello, concordano di mettere a disposizione l'utilizzo dei rispettivi e corrispondenti fax e/o caselle di posta elettronica, così come ad oggi risultanti dallo specifico elenco ed il cui eventuale aggiornamento dovrà essere tempestivamente comunicato dalle strutture interessate.

3) ACCORDI PRECEDENTI

Vengono fatti salvi gli accordi precedenti, richiamati già al punto 3) del precedente accordo, nello specifico:

- Con l'accordo di Pontedera del 26/09/1994 per il personale di vendita era stata prevista una quota aggiuntiva allo straordinario; tale quota, anche a fronte degli accordi pregressi, è stata nel corso degli anni rivalutata sino a raggiungere l'importo lordo di € 1,80 orarie.
- Sconti sugli acquisti da parte del personale dipendente per articoli non in promozione nella misura del 10%. Tali acquisti devono risultare funzionali solo ed esclusivamente per l'uso personale e conseguentemente verranno monitorati. Il beneficio di cui sopra risulta spendibile sul proprio punto vendita e, previo riconoscimento, anche su altri punti vendita della catena. Tale beneficio è esteso anche al personale delle sedi.
- Informazioni legate all'andamento del punto vendita in temi di fatturato, scontrino medio, numero clienti e mensilmente in termini di marginalità lorda come da accordi sindacali del 23/05/2001.
- Utilizzo di telecamere finalizzate alla sola salvaguardia del patrimonio aziendale. L'installazione deve essere comunicata alle RSU/RSA e regolarmente evidenziata ai sensi del D.lgs. 196/2003 come da accordi sindacali del 20/09/2002.

Tali condizioni continueranno ad essere estese anche ai nuovi negozi che risulteranno aperti.

3.1) Armonizzazione orario di lavoro.

Stante la mancata proroga dell'accordo del 26/09/1994 in virtù dell'adeguamento dell'orario di lavoro da 39 a 40 ore settimanali, tutti i contratti di lavoro part time, in virtù delle percentuali stabilite, saranno armonizzati con la nuova configurazione, su base 40 ore, dell'orario di lavoro a full time.

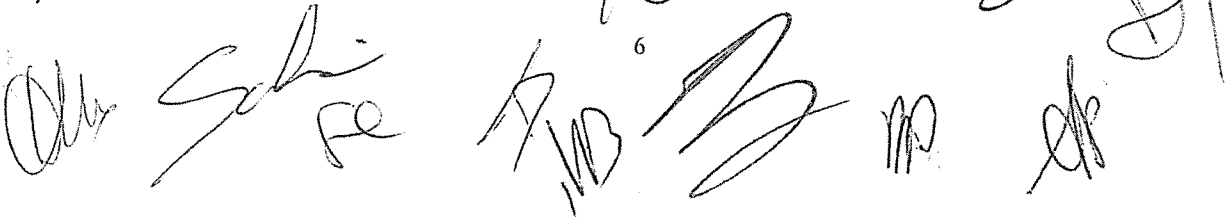
Per l'effetto di questa attività di armonizzazione, a titolo esemplificativo i part time a 19,5 ore settimanali saranno armonizzati sulle 20 ore settimanali; questo principio verrà applicato a tutti i contratti di lavoro part time aventi base oraria, per l'applicazione della percentuale, delle 39 ore settimanali.

Gli effetti di questa armonizzazione decorreranno dalla data del 1/05/2017. Gli effetti della stessa supereranno le pattuizioni individuali esclusivamente in relazione alla regolamentazione dell'orario di lavoro.

La quota temporale aggiunta in virtù di quest'attività sarà distribuita nella giornata in cui si registra la minor prestazione lavorativa, salvo diverse pattuizioni concordate a livello locale.

Per la maturazione dei permessi individuali, dalla data di armonizzazione, sarà presa come riferimento quella indicata dal CCNL del Terziario, (art. 146).

4) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO



La tematica relativa all'orario di lavoro è di competenza esclusiva delle unità locali. Al fine di agevolare la migliore qualità della vita attraverso una cospicua programmazione degli orari, i punti vendita di OBI Italia S.r.l. affiggeranno gli orari di lavoro con un anticipo di almeno due settimane. Sono fatti salvi eventi non programmati e non programmabili che potranno causare modifiche agli orari esposti. In questo modo gli orari richiesti a decorrere dal lunedì di una determinata settimana dovranno essere affissi entro i due lunedì precedenti, ad eccezione di casi particolari e motivate esigenze produttive. Al fine di agevolare le esigenze personali dei/delle dipendenti da una parte e la piena occupazione dall'altra, l'azienda si rende disponibile ad esaminare le richieste di passaggio da full time a part time e viceversa provenienti da personale in forza nei punti vendita, purché compatibili con le esigenze tecniche organizzative e la fungibilità delle mansioni.

Dichiarazione a verbale:

L'azienda precisa che le richieste di passaggio da full-time a part-time e viceversa, avanzate da personale in forza al punto vendita, saranno prese in considerazione se provenienti da personale occupato con mansioni tali che ne consentano la fungibilità, ovvero le mansioni previste nel 4° o 5° livello del CCNL, purché compatibili con le esigenze tecnico organizzative e la fungibilità delle mansioni.

L'accoglimento delle richieste avverrà esclusivamente in relazione alle esigenze organizzative del punto vendita. Per le richieste di part time post maternità si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

5) PIANIFICAZIONE DELLE FERIE

La pianificazione delle ferie dovrà avvenire con adeguato anticipo e comunque entro e non oltre la fine del mese di marzo.

Le richieste inoltrate dai lavoratori dovranno tener conto dei parametri di copertura minima per lo svolgimento dell'attività dei punti vendita.

Il piano ferie deve essere predisposto ed affisso entro il mese di aprile di ogni anno.

L'approvazione da parte della direzione del punto vendita dovrà avvenire nei quindici giorni successivi alla richiesta inoltrata da parte dei lavoratori.

La pianificazione e l'approvazione del piano ferie maturate e maturande, relativo al primo quadrimestre dell'esercizio dovrà comunque essere effettuata entro dicembre dell'anno precedente.

Qualora non vi sia accordo, tra il personale, nell'ambito del reparto, per il godimento delle ferie, prevarrà il criterio della rotazione su base storica per garantire l'equità dei periodi.

6) APPALTI

La OBI Italia S.r.l. si impegna a verificare che tutti i contratti di appalto attivi od attivabili risultino essere impostati nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti.

7) PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DI VENDITA

Le parti convengono di applicare il premio di produttività come di seguito regolamentato, a carattere sperimentale, che andrà in vigore dal 1/1/2017. L'impianto sarà verificabile al termine di ciascun esercizio, su richiesta di una delle parti, e si intenderà, se non espressamente disdetto da una delle parti, tacitamente rinnovato per ciascun esercizio successivo e comunque non oltre il 31/12/2019.

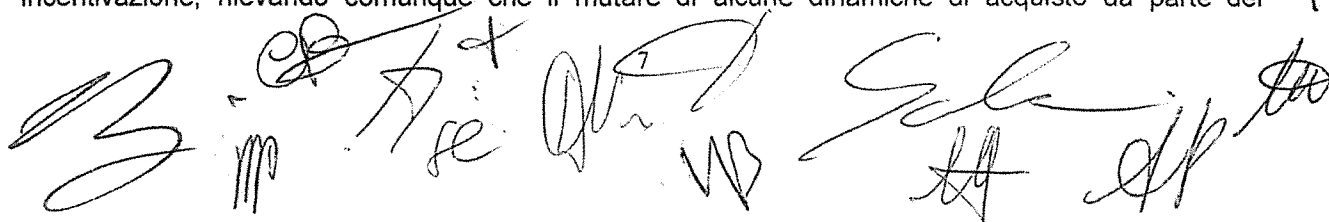
Qualora i risultati aziendali non dovessero garantire la sostenibilità economica di questa parte di retribuzione variabile le parti si incontreranno per esaminare la situazione e predisporre le relative azioni.

Tutto quanto qui di seguito riportato interessa esclusivamente il personale operante presso i punti vendita inquadrato nei livelli dal 3° al 6°.

7.1) Gruppo di lavoro per l'incentivo aziendale.

Si è costituito un gruppo di lavoro che è giunto a formulare linee guida generali per la definizione dell'incentivo aziendale destinato alle predette figure.

Le parti riconfermando la fungibilità di tutte le esperienze precedentemente maturate in tema di incentivazione, rilevando comunque che il mutare di alcune dinamiche di acquisto da parte dei

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there are three distinct signatures, one above the other. At the bottom, there is a larger, more complex signature that appears to be a name, possibly 'Gul', followed by several other initials and smaller signatures scattered across the width of the page.

consumatori e l'impatto delle stagionalità su tali dinamiche rendono necessario rivederne i criteri, convengono che l'incentivo aziendale, oltre che continuare ad essere legato ad obiettivi complessivi annui, debba comunque tenere conto anche dei risultati connessi a periodi inferiori all'anno.

La volontà è quella di creare un premio per sviluppare e stimolare le vendite in periodi di stagnazione o recessione del mercato. Pertanto sono stati individuati i KPI di riferimento di base, sui quali il personale coinvolto possa direttamente o indirettamente operare.

Sono stati pertanto introdotti nuovi criteri di valutazione che affiancano il classico obiettivo del fatturato a budget:

- crescita sullo scontrino medio,
- riduzione scarti, deterioramenti e rotture,
- tempistica differenziata sia su base quadrimestrale che annuale.

Con la nuova formulazione del sistema incentivante si introducono sia criteri di sviluppo sui risultati sia criteri di contenimento delle spese.

7.2) Regolamentazione del premio (incentivo aziendale).

Le Direzioni aziendali, insieme al direttore del punto vendita, continueranno a definire, di anno in anno, gli obiettivi di budget per ciascun punto vendita, da sottoporre al CDA per l'approvazione.

Gli obiettivi da conseguire in termini di fatturato, scontrino medio e scarti deterioramenti e rotture saranno comunicati al personale non appena il budget risulterà formalmente approvato e risulteranno disponibili i dati di chiusura dell'esercizio precedente.

Di fatto è stato stanziato un importo lordo pari ad € 800,00, su base annua per ogni FTE la cui suddivisione viene effettuata come di seguito:

€ 500,00 assegnati al conseguimento degli obiettivi di fatturato anche su base quadrimestrale,

€ 200,00 al conseguimento dell'obiettivo del 4% di crescita dello scontrino medio (obiettivo annuale)

€ 100,00 al conseguimento del contenimento delle spese (10% a valore - obiettivo annuale) riguardo scarti, deterioramenti e rotture.

Quota parte legata al fatturato.

Con la comunicazione degli obiettivi di cui sopra saranno evidenziati i risultati di fatturato da conseguire quadrimestralmente da parte del punto vendita nonché il risultato annuo che il punto vendita dovrà raggiungere.

Nel caso in cui venga raggiunto l'obiettivo quadrimestrale in termini di fatturato, l'azienda assegnerà per ciascun FTE un importo di € 100,00, lordo, che costituirà il "Monte premi quadrimestrale" da ripartirsi con i criteri evidenziati al punto "Criteri di ripartizione individuale".

L'importo sarà erogato alla chiusura del quadrimestre, con le modalità evidenziate al punto "Erogazione dell'incentivo".

Con i tre quadrimestri l'azienda rende pertanto disponibile un bonus comprensivo pari ad € 300,00; la quota finale pari ad € 200,00 sarà accantonata per ciascun FTE ove risulti raggiunto l'obiettivo di budget previsto per l'intero esercizio.

Tale quota finale di incentivo accantonata costituirà il "Monte premi fatturato budget di esercizio", tale monte premi sarà incrementato di un importo pari al 5% del maggior fatturato nel caso in cui questo risulti maggiore del 102% pianificato. L'importo sarà ripartito con i criteri evidenziati al punto "Criteri di ripartizione individuale" ed erogato a chiusura di esercizio secondo quanto indicato al punto "Erogazione dell'incentivo".

Quota parte legata allo scontrino medio.

Con la comunicazione degli obiettivi, sarà indicato il target annuo da conseguire, in termini di incremento di scontrino medio, che sarà calcolato su di una crescita del 4% del valore dello scontrino medio dell'anno precedente dello specifico punto vendita.

Nel caso in cui venga raggiunto l'obiettivo annuo in termini di incremento del valore dello scontrino medio, l'azienda assegnerà per ciascun FTE un importo di € 200,00, che costituirà "Monte premi scontrino medio" da ripartirsi con i criteri evidenziati al punto "Criteri di ripartizione individuale".

L'importo sarà erogato alla chiusura dell'esercizio, con le modalità evidenziate al punto "Erogazione dell'incentivo".

df

J

VB

Subi
fe
MM
VB
AP

Quota parte legata alla riduzione degli scarti, dei deterioramenti e delle rotture.

Con la comunicazione degli obiettivi, sarà indicato anche il target annuo da conseguire in termini di riduzione degli scarti, dei deterioramenti e delle rotture (Riduzione minima a valore rispetto al conseguito dell'esercizio precedente del 10%).

Si potrà accedere al calcolo di tale incentivo esclusivamente nel caso in cui il risultato inventariale migliori a valore almeno dello stesso importo.

I dati delle differenze inventariali di riferimento saranno quelli risultanti al 31/12 di ciascun anno.

Nel caso in cui venga raggiunto l'obiettivo annuo in termini di riduzione degli scarti, dei deterioramenti e delle rotture, l'azienda assegnerà per ciascun FTE un importo di € 100,00, che costituirà "Monte premi riduzione di scarti deterioramenti e rotture" da ripartirsi con i criteri evidenziati al punto "Criteri di ripartizione individuale".

L'importo sarà erogato alla chiusura dell'esercizio, con le modalità evidenziate al punto "Erogazione dell'incentivo".

Personale destinatario dell'incentivo.

Maturazioni quadrimestrali.

Rientreranno nel calcolo tutti i dipendenti in forza al punto vendita all'inizio di ciascun quadrimestre e che svolgono la loro attività in maniera continuativa per il predetto periodo con un unico contratto di lavoro.

Maturazioni annuali.

Rientreranno nel calcolo tutti i dipendenti in forza al punto vendita all'inizio di ciascun anno che svolgono la loro attività in maniera continuativa per il predetto periodo con un unico contratto di lavoro. Parteciperanno inoltre all'accantonamento dell'incentivo, proporzionalmente al periodo di attività, tutti i dipendenti assunti, nel corso dell'anno, a tempo indeterminato, e che risultino in forza alla fine dell'esercizio.

Part-time.

Nel caso di personale part-time l'incentivo sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di lavoro rispetto al full-time.

Criteri di ripartizione individuali.

La ripartizione degli incentivi maturati per i punti vendita, come sopra determinati, verrà effettuata esclusivamente tra il personale che abbia generato il calcolo in relazione alle ore di lavoro effettivo sottoposte a correttivo in funzione della presenza.

Saranno considerate ore di lavoro effettivo tutte le ore di lavoro prestate, comprese le ore di straordinario o di lavoro supplementare, le ferie ed i permessi retribuiti goduti, la maternità obbligatoria e le ore effettuate per la formazione richiesta aziendali; le ore effettuate nei giorni festivi e domenicali, verranno calcolate con un coefficiente moltiplicatore di 1,30. Sono escluse dal lavoro effettivo tutte le ore di assenza legate a qualunque altro tipo di istituto anche se lo stesso risulti contrattualmente coperto da retribuzione.

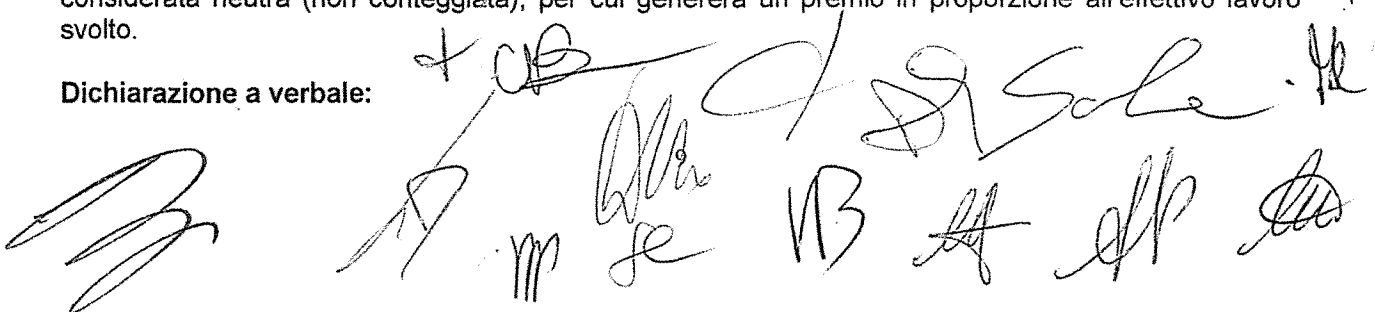
Il correttivo cui saranno soggette le ore di lavoro effettivo in relazione all'assenze rilevate individualmente nell'esercizio aziendale è legato alla seguente tabella:

Assenze contenute nel 2%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 100%
Assenze contenute nel 4%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 90%
Assenze contenute nel 6%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 80%
Assenze contenute nel 8%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 60%
Assenze contenute nel 10%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 40%
Assenze superiori al 10%	coefficiente moltiplicatore delle ore = 0%

Le ore di lavoro effettivo corrette con il coefficiente della precedente tabella genereranno le ore individuali di ripartizione del premio.

Nel caso in cui vi sia assenza per maternità diversa da quella obbligatoria, o per casi di infortunio che non presentino anomalie che comportino segnalazione formale all'istituto assicurativo, questa sarà considerata neutra (non conteggiata), per cui genererà un premio in proporzione all'effettivo lavoro svolto.

Dichiarazione a verbale:



Le parti alla luce del nuovo sistema di incentivazione, basato anche su indici quadrimestrali, intendono responsabilizzare tutti i lavoratori a tenere una condotta, nell'ambito dell'infortunio, coerente con i principi dell'Istituto, e che sia volta al rapido recupero delle condizioni psicofisiche necessarie alla ripresa del lavoro.

Gestione andamento dell'incentivo.

Con cadenza periodica, in relazione allo sviluppo di uno specifico software, verrà data comunicazione ai lavoratori del punto vendita dell'ammontare teorico del premio erogabile, in base ai dati progressivi conseguiti di fatturato. Tale proiezione si baserà sul valore del premio base in relazione all'organico al momento in forza. Analogo procedimento di proiezione verrà attuato per gli obiettivi aggiuntivi di crescita dello scontrino medio e della riduzione degli scarti, deterioramenti e delle rotture. Su quest'ultimo punto il risultato è generato in base alle differenze inventariali ove gli scarti, i deterioramenti e le rotture devono rispettare i parametri sopradescritti; tale dato si consolida con la chiusura dell'esercizio aziendale.

Incontri periodici saranno gestiti sul punto vendita per analizzare l'andamento.

Negozi che partecipano al premio e regole relative alle nuove aperture, ristrutturazioni o trasferimenti su altra localizzazione.

Partecipano al sistema incentivante tutti i punti vendita, che abbiano completato un esercizio aziendale (periodo dal 01/01 al 31/12).

Partecipano al sistema incentivante tutti i dipendenti in forza al punto vendita, come precedentemente specificato, con le sole eccezioni del Gestore e dei Capi Settore, perché destinatari di un premio incentivante così come descritto al punto 9.

Nel caso di ristrutturazioni aziendali destinate a implementare i risultati, l'azienda adegua già in fase di budget i valori da conseguire e definisce anche i relativi tempi di intervento. Gli eventuali differimenti e ritardi sulle tempistiche inizialmente stimate che determinino effetto sui parametri, saranno debitamente comunicati alle RSA/RSU e ai lavoratori stessi. Stessa procedura verrà seguita nel caso di eventuali interventi di ristrutturazione non pianificati a budget.

Per le nuove aperture la partecipazione al sistema incentivante da parte del personale viene prevista a decorrere dall'anno successivo solo nel caso siano trascorsi otto mesi di attività dalla data di apertura al pubblico con riferimento alla data di chiusura dell'esercizio. Questo limitatamente alla sola quota relativa alla valutazione sul fatturato, senza incremento del 5%, occorre infatti la maturazione di un esercizio storico pieno per consentire la formulazione di obiettivi sulla crescita del fatturato, dello scontrino medio e sulla riduzione degli scarti, deterioramenti e rotture.

Nel caso di trasferimenti del personale a seguito della chiusura di un punto vendita, presso un altro punto vendita della stessa provincia, si applicheranno le seguenti regole di equità:

Per il personale proveniente dalla vecchia struttura (dipendenti con contratto a tempo indeterminato alla data di chiusura del punto vendita) il premio da ripartire, per l'esercizio corrente, verrà calcolato tenendo conto solo delle valutazioni in termini di fatturato, ove vengano rispettati gli obiettivi quadrimestrali, e sul risultato dell'esercizio senza alcuna maggiorazione sul delta fatturato. Tale valutazione sarà effettuata anche sull'esercizio immediatamente successivo. Non saranno pertanto effettuate valutazioni sullo scontrino medio e sugli scarti, deterioramenti e rotture. Tali obiettivi potranno essere assegnati esclusivamente ove esista una maturazione storica di almeno un intero esercizio.

Erogazione dell'incentivo.

Le quote quadrimestrali dell'incentivo verranno erogate, ove gli obiettivi risultino conseguiti, deorsi 70 giorni dalla chiusura del periodo. L'importo relativo all'ultimo quadrimestre, ove maturato, sarà sommato agli importi relativi al conseguimento degli obiettivi di fatturato annuo, scontrino medio, e contenimento dei costi relative agli scarti, deterioramenti e rotture, in relazione dei singoli obiettivi, e sarà erogato al dipendente entro 70 giorni successivi alla chiusura dell'esercizio.

I 70 giorni di cui sopra è il tempo strettamente necessario per una corretta gestione del calcolo del sistema incentivante in relazione alle tempistiche di liquidazione degli stipendi.

Tutti gli importi riconducibili al predetto sistema incentivante non saranno utili per il calcolo del T.F.R., e neppure per la determinazione della retribuzione globale di fatto del lavoratore o di qualsiasi altro istituto presente o futuro.

Nel caso in cui si sottoscriva un accordo relativo al Welfare aziendale, gli importi, sia legati al quadrimestre sia legati all'intero esercizio, saranno resi disponibili sulla specifica piattaforma.

7.3) Periodo transitorio (esercizio 2016)

Le parti concordano di gestire il periodo transitorio relativo alla chiusura dell'esercizio 2016 in relazione alle regole utilizzate per il 2014 e contenute nell'accordo del 21/11/2014 e negli accordi richiamati specificatamente dallo stesso.

Le parti, visto l'andamento dei fatturati che ha consentito di raggiungere l'obiettivo per il 2016 soltanto ad un negozio, concordano, in via straordinaria, limitatamente per l'anno 2016 di erogare una quota dell'incentivo, pari al 50% del monte premi quantitativo base, senza ulteriore maggiorazione, al personale in forza anche ai negozi che hanno registrato una crescita dei fatturati rispetto all'esercizio precedente.

8) PREMI PERSONALE DIRETTIVO E DI SEDE

L'azienda predispone sistemi incentivanti anche per il personale direttivo dei negozi nonché per il personale di sede.

I suddetti incentivi calcolati su base annua si fondano su criteri di computo variabili, e concretamente misurabili, tutti volti a migliorare la produttività aziendale nonché l'efficienza e l'innovazione del ciclo produttivo.

La modalità di erogazione del suddetto premio è relativo solo al personale a tempo indeterminato, con le stesse tempistiche di erogazione, esclusivamente sulla chiusura d'esercizio, previste per il premio di cui al punto 7).

9) SGRAVI CONTRIBUTIVI E FISCALI

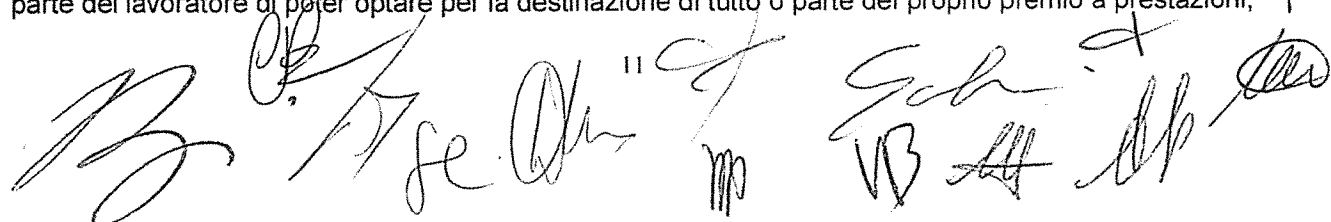
Tutti gli importi derivanti dall'applicazione di questo Contratto Integrativo Aziendale, avendo natura variabile il cui computo di calcolo è fondato su criteri oggettivamente rilevabili così come previsto dalle vigenti normative nonché dalla circolare dell'Agenzia dell'Entrate 28/E del 15/06/2016 saranno soggetti a sgravi contributivi ed a detassazione nei limiti dei massimali previsti.

Pertanto sono congrui i criteri individuati negli indicatori di misurazione di tutti gli incrementi incentivanti quali, produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione volti anche al miglioramento della qualità dei processi produttivi e/o organizzativi, rispetto ai periodi congrui come sopra definiti il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati. Gli indicatori utilizzati per il calcolo della retribuzione variabile sono rappresentati da:

- Fatturato,
- Margine Operativo Lordo (Ebitda),
- Indice di soddisfazione del cliente (scontrino medio),
- Rapporto riduzione costi effettivi/costi previsti,
- Sviluppo di processi di innovazione o miglioramento degli stessi,
- Riduzione assenteismo,
- Riduzione numero infortuni,
- Differenze inventariali

10) WELFARE AZIENDALE

Vista la normativa vigente, che prevede la possibilità di corrispondere la retribuzione incentivante in servizi, le parti concordano di integrare con un ulteriore accordo il presente C.I.A., solo a titolo sperimentale e limitatamente ad un solo esercizio, con un processo che consenta la possibilità da parte del lavoratore di poter optare per la destinazione di tutto o parte del proprio premio a prestazioni,

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there are three distinct signatures. Below them, there are several sets of initials, including 'VB', 'AF', and 'AP'. On the left side, there are more complex, overlapping signatures.

opere o servizi aventi finalità di rilevanza sociale (Welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR.
Per tale implementazione le parti si incontreranno entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

11) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO:

La richiesta di anticipazione del TFR oltre che per le motivazioni espresse nel comma 6° dell'art. 2120 c.c., e con le stesse limitazioni contenute nel predetto articolo può essere richiesta anche per:

- estinzione del mutuo del contratto per l'acquisto o la ristrutturazione totale o parziale dell'abitazione principale, propria o dei figli;
- nei casi di aspettativa non retribuita per gravi motivi familiari. In questo caso il lavoratore all'atto di presentazione della domanda dovrà allegare la certificazione comprovante la motivazione della richiesta e la stessa sarà oggetto di insindacabile giudizio del Datore di Lavoro;
- spese scolastiche per l'istruzione secondaria o universitaria per i figli. In questo caso il lavoratore dovrà presentare un piano preventivo dell'istruzione a giustificazione dell'importo richiesto;
- spese mediche o dentistiche per se, per i figli, per il coniuge, a condizione che i beneficiari risultino da certificazione anagrafica.

Le pattuizioni sopra esposte costituiscono concessione di miglior favore per i dipendenti senza snaturare l'impianto normativo dell'art. 2120 c.c.. Pertanto l'anticipazione concessa, anche in virtù delle suddette ipotesi, potrà essere erogata una sola volta e non sarà considerata ipotesi alternativa rispetto a quella prevista dal comma 6° dell'art. 2120 c.c.

12) EFFETTO SOSTITUTIVO

Questo accordo sostituisce tutti i precedenti accordi sindacali nazionali stipulati con OBI Italia S.r.l. e con società terze incorporate, ad eccezione degli accordi espressamente richiamati al punto 3.

13) EFFICACIA

La presente ipotesi di accordo acquisterà immediata efficacia giuridica a seguito dell'esito delle consultazioni che le parti, ciascuna per il proprio ruolo, svolgeranno entro il 28/02/2017, e scadrà il 31/12/2019.

Le parti si impegnano ad avviare il confronto per il rinnovo almeno sei mesi prima della scadenza.

Mrs. Ornel.
Donatella
Bassan
12