IPOTESI DI ACCORDO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DELLA SOCIETA' NEGOZI RICHARD GINORI S.R.L.

Il giorno 06 luglio 2015, presso la Sede della Fisascat di Roma, si sono incontrati

- la Sig.ra Rosetta Raso in qualità di Segretario Organizzativo della Fisascat Nazionale , Salvatore Carofratello Segreteria Generale Fisascat Cisl Firenze-Prato, Davide Guarini Segretario Generale Fisascat Emilia Romagna entrambi giusta delega nazionale e il Sig. Luca De Zolt per la Filcams CGIL Nazionale;
- i Sigg.ri Walter Bongiorni in qualità di Presidente della Società Negozi Richard Ginori Srl e Matteo Marmiroli in qualità di HR Director di GRG Srl e procuratore speciale della Società Negozi Richard Ginori Srl;

i quali sottoscrivono l'Accordo di Rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale per il periodo 2015-2017.

Premessa.

La sottoscrizione dell'accordo integrativo aziendale avviene in una situazione di forte e prolungata difficoltà di tutti i mercati e di drastica caduta dei consumi. In un contesto così difficile, il rilancio del marchio "Richard Ginori 1735" conseguente l'acquisto dell' "Azienda Richard Ginori" occorso nel maggio 2013, ha suggerito la ricerca di un accordo sindacale nell'ambito "retail" di Richard Ginori che da un lato fosse coerente a quello sottoscritto nel 2014 in GRG Srl e, dall'altro, perseguisse l'obiettivo di supportare il rilancio dell'immagine ed il riposizionamento nella fascia alta e altissima del marchio nonché la massima competitività dell'Azienda.

In questo ambito, parallelamente al forte rinnovamento della parte industriale, l'area retail dovrà contribuire al rapido recupero quote di mercato e perseguire un piano finalizzato a recuperare redditività. Queste azioni dovranno tendere a garantire la sostenibilità dell'area vendita ed a permetterne l'espansione in contesti commerciali ad alto potenziale (location adeguate al brand, luxury outlet, ecc.), la valorizzazione delle professionalità delle risorse umane, la corretta e sostenibile remunerazione di coloro che contribuiscono con il proprio lavoro all'attività aziendale e il finanziamento delle azioni in grado di recuperare e preservare il patrimonio di competenze, conoscenze e di valori della storica manifattura sestese.

1) Relazioni Sindacali

Il contesto "nazionale" nel quale si è deciso di sviluppare il confronto sindacale, nasce dall'esigenza di coniugare il comune interesse delle parti a ricercare un accordo in grado di rappresentare appieno gli interessi dei lavoratori e dell'azienda su tutto il territorio. L'azienda è oggi infatti presente con i suoi punti vendita in Toscana, Lombardia, Emilia Romagna e Lazio ma intende arrivare ad occupare ulteriori spazi commerciali in altre Regioni.

Le parti riconoscendosi quali interlocutori stabili di un sistema di relazioni industriali strutturato e improntato alla collaborazione ed al riconoscimento di tutte le parti coinvolte, confermano l'impegno ad affrontare i problemi di comune interesse, in modo costruttivo al fine di prevenire, gestire e risolvere le situazioni in grado di ostacolare la piena realizzazione del piano industriale focalizzato sul rilancio del marchio "Richard Ginori 1735".

Le parti, in un sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le professionalità e le risorse umane e ad ampliare i momenti di confronto attraverso il dialogo, ritengono necessario costruire congiuntamente un percorso di condivisione delle informazioni incentrato sulla trasparenza al fine di affrontare in modo costruttivo i problemi di comune interesse. A tal fine e per favorire altresì il mantenimento del positivo clima instaurato, le parti ritengono necessario confrontarsi, su richiesta di una delle parti, con frequenza di norma almeno semestrale sulle scelte che possono mutare l'organizzazione e/o avere impatto sugli aspetti occupazionali. Tra i temi di principale interesse vi saranno:

- l'andamento delle dinamiche di rilancio dell'azienda e dei mercati;
- il posizionamento strategico del prodotto e le azioni a supporto dell'area commerciale;

- gli effetti degli investimenti sull'occupazione. La situazione occupazionale e la composizione della stessa nonché l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'azienda sulla base delle decisioni strategiche dell'azienda;
- l'organizzazione del lavoro e le tipologie di contratto adottate, turni e orari;
- la formazione;
- la sicurezza sul lavoro.

Le parti esprimono la comune volontà di confermare il principio della Responsabilità Sociale alla base dello sviluppo dell'azienda coerentemente con la filosofia che accompagna la società - e la più ampia articolazione del Gruppo di appartenenza - e le sue persone, incentrato sul rispetto delle stesse e dei loro diritti.

2) Formazione

La Società Negozi Richard Ginori Srl conferma la continua attenzione ai temi di sviluppo del personale e si impegna a integrare e migliorare sistematicamente il piano formativo destinato ai lavoratori anche attingendo alle offerte formative soggette alla disciplina dei fondi interprofessionali o di altra provenienza (FSE, Fondi Regionali, Fondo interprofessionale, Fondo di Formazione di Categoria, ecc.).
Ogni anno, in corrispondenza dell'avvio del processo di budget per l'anno successivo, verrà emesso dalla Direzione Risorse Umane di GRG Srl (che coordina anche l'area HR della Negozi Richard Ginori Srl) un documento che detterà le linee guida della formazione per l'anno successivo. In un secondo momento, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi emersi dalle diverse funzioni aziendali, si stilerà un piano formativo che verrà presentato alle RSA/RSU - OO.SS. con la finalità di favorire eventuali integrazioni.

In particolare:
1) Saranno valorizzati percorsi formativi atti a favorire il cambio di ruolo/mansione (all'interno di un concetto più ampio di polivalenza, tra le aree di vendita diretta e quelle di customer service);
2) Saranno valorizzati percorsi formativi finalizzati all'adeguamento delle competenze di vendita (in linea con il riposizionamento del marchio nei segmenti del lusso);
3) Sarà valorizzata la formazione legata alle lingue.

Al fine di massimizzare il coinvolgimento del maggior numero di persone possibile nei programmi di formazione ed in considerazione del fatto che la programmazione delle attività didattiche non sempre può essere coerente con i differenti orari di lavoro dei singoli partecipanti e può, pertanto realizzarsi in periodi diversi da quelli compresi nell'orario di lavoro, le Parti convengono espressamente che le ore di formazione, stante l'assenza di prestazione lavorativa, saranno computate quali ore Ordinarie e come tali retribuite (non saranno pertanto considerate quali ore eccedenti il normale orario di lavoro ai fini del lavoro straordinario e supplementare, né pertanto assoggettate alle applicazione delle relative maggiorazioni).
La programmazione delle attività di formazione sarà oggetto, ove richiesto da una delle parti, di confronto con le RSA/RSU. In assenza delle stesse, la programmazione della formazione verrà valutata unitamente ai lavoratori interessati secondo i risultati dell'analisi dei fabbisogni formativi annualmente condotta.

<u>Mobilità interna in polivalenza a fini formativi</u>

Lo spostamento da un punto vendita all'altro e/o la rotazione individuale sulle varie mansioni sono da considerarsi, sulla base della disponibilità dei singoli, uno strumento di accrescimento professionale in grado di creare polivalenza / polifunzionalità e quindi accrescere le competenze di ognuno e di flessibilità interna. Il percorso di accrescimento di ognuno dovrà avvenire in coerenza ai principi ed agli aspetti qualificanti del sistema classificatorio di cui all'art. 100 del vigente CCNL ed in coerenza a quanto indicato all'art. 267 – in tema di Missioni Temporanee fuori sede. Le parti, sul tema della <u>mobilità interna in polivalenza a fini formativi, si incontreranno su richiesta, per valutarne l'utilizzo.</u>

Le direttrici dell'attività formativa saranno principalmente due:

1) lo sviluppo della polivalenza finalizzata a valorizzare i "mestieri" a maggiore specializzazione (sales assistant e store manager) che dovranno avere piena conoscenza delle tecniche di realizzazione dei ns. prodotti (area pittoria, filettatura, aerografo, colaggio artistico, modellazione, ecc.) e delle tecniche di vendita più evolute (sviluppo di un approccio alla "consulenza" nell'arte della tavola). Ciò avverrà valutata la possibile fungibilità delle risorse umane;

2) lo sviluppo di una cultura di approccio al lavoro secondo le logiche del lean manufactoring già adottate in GRG Srl.

3) Ambiente e Sicurezza.

L'andamento infortunistico, che dalla ripartenza di GRG non ha evidenziato nessun evento deve essere comunque oggetto di particolare sensibilità E' quindi fondamentale che tutte le Parti coinvolte nel processo gestionale (anche attingendo dall'esperienza di GRG Srl) possano attivamente contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro.

In un'ottica di continuo impegno sul tema in questione, i soggetti interessati continueranno ad incontrarsi, per esaminare gli argomenti specifici, con particolare riferimento agli interventi effettuati e le azioni da intraprendere, anche in materia di formazione e sensibilizzazione, in tema di sicurezza e prevenzione.
Per una puntuale e adeguata gestione dei fenomeni infortunistici e coerentemente a quanto in uso in GRG Srl, è stato comunque predisposto un modello di rilevazione interna degli infortuni e dei mancati infortuni utile a dettagliare in maniera univoca e tempestiva ogni singolo evento / potenziale evento ed a creare statistiche complete. Di questi dati, che verranno registrati in un DBase, la Società Negozi Richard Ginori Srl si confronterà almeno semestralmente con il R.l.s.s.a. e con le RSA/RSU su richiesta di una delle parti.

In un ottica di continuo impegno sul tema in questione, i soggetti interessati continueranno ad incontrarsi, per esaminare gli argomenti specifici, con particolare riferimento agli interventi effettuati e le azioni da intraprendere, anche in materia di formazione e sensibilizzazione. In particolare, in merito alle ore di permesso annuo per l'R.l.s.s.a, l'azienda sin da ora è disponibile a valutarne l'implementazione ove si rendesse necessario per le attività specifiche di ruolo (non verranno considerate le ore di formazione specifiche fatte annualmente).

<u>Abiti da lavoro</u>

La Direzione ha confermato l'attività di revisione della dotazione di abiti da lavoro in modo da favorirne l'armonizzazione nei vari punti vendita, semplificarne la gestione e migliorarne la qualità e la rispondenza alle concrete necessità di utilizzo. Una volta completata questa fase e definita la dotazione standard (c.d."kit"), la somministrazione avverrà all'atto dell'assunzione e poi a consumo. Da tale momento l'utilizzo degli abiti da lavoro diventerà obbligatorio (dotazione composta solitamente da scarpa, camicia, giacca e pantalone o gonna, che verrà consegnata al lavoratore in fase di assunzione). La dotazione non verrà consegnata ai lavoratori eventualmente impiegati nei p.v. per brevi periodi (somministrati o tempi determinati di durata sino ad un mese).

4) Orario di lavoro (interventi volti a ridefinire il sistema dell'orario di lavoro e la sua distribuzione).

<u>a) Lavoro ordinario (articolazione dell'orario settimanale di lavoro).</u>

Tenuto conto delle esigenze di copertura del servizio sui singoli p.v. e tenuto conto altresì delle esigenze dei lavoratori, l'articolazione dell'orario settimanale di lavoro avverrà in una logica di rotazione del personale su sei giorni di lavoro (40 ore per i full time). Il personale sarà generalmente impegnato durante le giornate a

minore affluenza di clientela per 6 ore ordinarie. La prestazione richiesta durante il week end (sabato e domenica) sarà normalmente pari a 8 ore.
In relazione alle particolari esigenze commerciali che il settore degli articoli per la tavola, dell'oggettistica e del gift presentano nonché del contesto nel quale l'azienda normalmente opera (punti vendita all'interno di centri storici, outlet e grandi centri commerciali), al fine di migliorare il servizio rivolto al cliente, le aperture sono articolate sull'intera settimana lavorativa compresa la domenica (ferme restando le aperture dei p.v. presenti negli outlet, le aperture domenicali dei negozi diretti verranno stabilite e definite annualmente sulla base dei risultati commerciali raggiunti l'anno precedente, di norma entro il 30 aprile). Le parti, su richiesta, si incontreranno per confrontarsi sulle aperture domenicali con la finalità di valutarne le modalità operative finalizzate al raggiungimento di intese.

La rotazione dei lavoratori sulle diverse giornate dovrà favorire la fruizione del giorno di riposo settimanale obbligatorio in coincidenza con la domenica, di norma una volta al mese. Fatte salve ulteriori esigenze di servizio e/o di sostituzione temporanea di lavoratori assenti, vengono di norma esclusi dalla rotazione del riposo domenicale i periodi a maggiore intensità lavorativa (es. dicembre e periodi di inizio saldi o attività promozionali definite in collaborazione con le amministrazioni comunali, gli outlet ed i grandi centri commerciali). E' altresì normalmente escluso dal riposo domenicale il personale assunto con orario di lavoro a part time verticale concentrato sul week end (venerdì / domenica). Le parti, su richiesta, si incontreranno per confrontarsi in merito alla concessione dei riposi settimanali nei periodi a maggiore intensità lavorativa.

b) straordinario in regime di orario plurisettimanale.
Le parti, vista l'attuale fase di start up e le peculiarità del mercato di riferimento (che richiede il rispetto degli orari di apertura degli esercizi e quindi l'orario ordinario di lavoro anche a fronte di una affluenza dei clienti decisamente variabile da giorno a giorno della settimana e da periodo a periodo dell'anno), al fine di fronteggiare variazioni di intensità lavorativa e, parallelamente, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale impiegato, decidono di istituire un regime d'orario plurisettimanale sperimentale. L'eventuale lavoro straordinario verrà quindi ricondotto al superamento delle ore teoriche lavorabili mensili come unità di riferimento, in luogo dell'attuale superamento delle 40 ore settimanali, con la finalità di migliorare la capacità di risposta alle esigenze del mercato e la produttività. Tale opportunità verrà adottata sperimentalmente per il 2015 (dal mese di giugno).
L'azienda comunicherà ai lavoratori, con congruo anticipo, la disposizione oraria prevista per il mese successivo. L'orario di lavoro ordinario, non supererà nel complesso la somma delle ore lavorabili ordinarie nel periodo suddetto. Le parti si danno atto che lavorabile medio mensile corrisponde a 173 ore.
Con questa nuova rimodulazione dell'orario di lavoro, il lavoratore si vedrà riconosciuta la remunerazione delle ore straordinarie (ove non soggette ad accantonamento individuale così come disciplinato al successivo punto c), al superamento delle ore teoriche del mese in corso, in luogo del riferimento delle 40 ore settimanali. E' data facoltà al lavoratore, previo accordo con il proprio Responsabile, di recuperare, attraverso un meccanismo di compensazione automatica, le ore eccedenti di straordinario effettuate durante il mese con le ore di assenza effettuate nello stesso mese. Le ore eccedenti il normale orario di lavoro verranno evidenziate nel LUL con la voce "OR+", mentre le ore di assenza compensate verranno evidenziate nel LUL con la voce "OR-". In caso di compensazione negativa nel mese, le ore negative verranno attinte dal contatore "Conto ore individuale" o da altro contatore indicato dal lavoratore (rol, ex fest.). In caso di compensazione positiva, le ore verranno pagate (ove non soggette ad accantonamento individuale) in regime di straordinario con le maggiorazioni previste dal vigente Ccnl e calcolo settimanale. Ove la maggiorazione prevista per le ore eccedenti prestate durante il mese (c.d. ore supplementari del mese), fosse superiore a quella prevista dalle ore compensate (es. ore eccedenti prestate di domenica, compensate con ore di assenza prestate in orario feriale), il lavoratore avrà comunque diritto al pagamento della maggiorazione più favorevole prevista.

Esempi (calcolati su un teorico lavorabile del mese di 168 ore)*:

Valorizzazione Ore Straordinarie - Supplementari	Mancata Valorizzazione Ore Straordinarie – Supplementari	Mancata Valorizzazione Ore Straordinarie – Supplementari con Or- superiori allo straordinario.
Teorico Mese = 168 ore	Teorico Mese = 168 ore	Teorico Mese = 168 ore
Ore Eccedenti prestate = 8	Ore Eccedenti prestate = 8	Ore Eccedenti prestate = 8
Ore Assenza "Or-" Compensate = - 4	Ore Assenza "Or-" Compensate = - 8	Ore Assenza "Or-" Compensate =- 16
Ore Totali lavorate = 172	Ore Totali lavorate = 168	Ore Totali lavorate = 160
Ore rimaste in straord. = 4	Ore rimaste in straord. = 0	Ore rimaste in straord. = 0
		Ore assenza = 8

* le parti si danno atto che il lavorabile medio mensile è pari a 173 ore per i full time.

La sperimentazione legata al regime di orario qui disciplinato trova un punto di forza nella possibilità di adottare opportuni correttivi. Le Parti si danno pertanto atto che la disciplina sopra definita potrà essere rivalutata congiuntamente con la finalità di cogliere ogni utile suggerimento.

c) Conto ore individuale.

Le Parti valutano positivamente l'attivazione del "conto ore individuale" (evidenziato con apposito contatore in busta paga) per la gestione delle ore di straordinario in regime di orario plurisettimanale.
Il lavoratore potrà, con cadenza annuale, comunicare all'azienda di accantonare le ore prestate in eccedenza rispetto al lavorabile mensile, secondo le seguenti modalità:

- 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi;
- 100% di riposi compensativi;
- 100% di quote orarie retributive.

Le ore accantonate e non fruite al 30 giugno dell'anno successivo a quello della maturazione, verranno pagate con la retribuzione dello stesso mese.

Il lavoratore percepirà nel mese di competenza la maggiorazione spettante anche ove questi abbia optato per il regime di accantonamento delle ore eccedenti l'orario di lavoro in ragione del 50% o del 100%.

d) Azioni di flessibilizzazione degli orari di lavoro e politica di sostegno al Part time.

La Direzione si impegna a ricercare di concerto con le RSA/RSU - OO.SS, eventuali iniziative delle Amministrazioni locali ove hanno sede i negozi della Società scrivente, atte a favorire per la stipula di convenzioni con strutture che agevolino l'attività lavorativa (asili, mezzi pubblici con orari e percorsi coerenti con la dislocazione ed i turni di lavoro dell'azienda, ecc.).

Le Parti si impegnano ad incontrarsi indicativamente una volta l'anno, su richiesta di una delle parti, per valutare le situazioni di uffici/reparti o anche di singoli lavoratori che per ragioni sopravvenute, possano essere nella condizione di dover valutare la variazione dell'orario di lavoro presso l'area di assegnazione.

Per quanto riguarda il part-time o la gestione di orari diversificati, l'azienda conferma altresì la disponibilità a valutare le richieste che dovessero venire da lavoratori con particolari necessità di famiglia (figli piccoli sino a 3 anni) o con esigenze legate alla gestione del tragitto casa/lavoro con mezzi pubblici. Ciò avverrà in situazioni compatibili con l'organizzazione aziendale (anche valutando la disponibilità di altri lavoratori, con i quali effettuare un'alternanza della presenza e/o la copertura di eventuali periodi di assenza).

L'azienda si impegna a valutare le situazioni di singoli lavoratori che per ragioni personali sopravvenute e condizionanti il normale svolgimento dell'orario di lavoro, possano essere interessati a variazioni in diminuzione dell'orario di lavoro anche a tempo indeterminato.

L'azienda s'impegna inoltre ad agevolare il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e lavoratori padri dopo l'astensione obbligatoria e facoltativa anche attraverso percorsi formativi volti a favorire il reinserimento lavorativo.

d) Piano Ferie Annuale.

Entro il mese di marzo, i lavoratori dovranno presentare la richiesta delle ferie. Per lo sviluppo di un sistema di gestione flessibile delle ferie (quota eccedente le due settimane l'anno), l'azienda si impegna a confermare la pianificazione tempestivamente rispetto alla scadenza prevista e comunque entro e non oltre il 30 aprile. Nella fruizione del periodo feriale si dovrà favorire il più possibile la rotazione individuale.

La concessione delle ferie dovrà tener conto delle:

a) esigenze di servizio;
b) professionalità interessate;
c) carico ferie accantonato e non goduto.

È esclusa dalla procedura qui disciplinata, la chiusura collettiva di agosto (ove fruibile e possibile in determinati contesti commerciali).

5) Videosorveglianza esterna finalizzata al miglioramento della sicurezza del punto vendita: nel rispetto dell'art. 4, 1° e 2° comma della L. 300/70, l'azienda potrà provvedere ad installare impianti di videosorveglianza e apparecchiature di controllo nel perimetro esterno alle aree lavorative (porte di accesso), in grado di rispondere alle esigenze di sicurezza e tutela dei beni e del patrimonio aziendale. Tali strumenti saranno quindi utilizzati per finalità non in contrasto con le normative di legge (controllo a distanza dei lavoratori e tutela della privacy). I punti di videosorveglianza installati saranno oggetto di un preventivo sopralluogo congiunto con i lavoratori interessati e le RSA/RSU - OO.SS territorialmente competenti (che verranno convocate per tempo al fine di raggiungere intese per la regolamentazione).
Alle stesse OO.SS. verrà mostrata la planimetria del sito con i punti di ancoraggio delle telecamere e specifica del loro orientamento.
Informativa delle zone soggette a videosorveglianza verrà esposta in prossimità delle aree interessate e nel punto vendita.

6) SALARIO AZIENDALE - PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Coerentemente con quanto discusso in trattativa ed esposto nella premessa del presente accordo, le parti concordano nell'impostare politiche salariali aziendali che dovranno tendere a legare in modo sempre più efficace i risultati aziendali e le ricadute economiche che da tali risultati deriveranno. La composizione degli indicatori, degli obiettivi (diversificati per punto vendita), che sono rivedibili ed integrabili di anno in anno e verranno discussi dalle parti entro il 30 aprile, sono esposti sotto:

		95%	100%	110%	120%	0,65%	0,85%	1,15%	1,50%	
Punto vendita	Budget (Fatturato netto Iva)	Fatturato 1° step (95%)	Fatturato 2° step (100%)	Fatturato 3° step (110%)	Fatturato 4° step (120%)	Bonus globale 1°step	Bonus globale 2° step	Bonus globale 3° step	Bonus globale 4° step	Nr. FTE per p.
Firenze	€ 1.069.000,00	€ 1.015.550,00	€ 1.069.000,00	€ 1.175.900,00	€ 1.282.800,00	€ 6.601,08	€ 9.086,50	€ 13.522,85	€ 19.242,00	5,7
Rinascente MI	€ 200.000,00	€ 190.000,00	€ 200.000,00	€ 220.000,00	€ 240.000,00	€ 1.235,00	€ 1.700,00	€ 2.530,00	€ 3.600,00	2,2
Rinascente RM	€ 126.000,00	€ 119.700,00	€ 126.000,00	€ 138.600,00	€ 151.200,00	€ 778,05	€ 1.071,00	€ 1.593,90	€ 2.268,00	1,8
Botteguccia	€ 607.000,00	€ 576.650,00	€ 607.000,00	€ 667.700,00	€ 728.400,00	€ 3.748,23	€ 5.159,50	€ 7.678,55	€ 10.926,00	5,75
Brescia	€ 296.000,00	€ 281.200,00	€ 296.000,00	€ 325.600,00	€ 355.200,00	€ 1.827,80	€ 2.516,00	€ 3.744,40	€ 5.328,00	3
Castelguelfo	€ 326.000,00	€ 309.700,00	€ 326.000,00	€ 358.600,00	€ 391.200,00	€ 2.013,05	€ 2.771,00	€ 4.123,90	€ 5.868,00	3
Leccio	€ 327.000,00	€ 310.650,00	€ 327.000,00	€ 359.700,00	€ 392.400,00	€ 2.019,23	€ 2.779,50	€ 4.136,55	€ 5.886,00	3

AVENTI DIRITTI E DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO.

L'andamento degli indicatori verrà esposto mensilmente presso i punti vendita e sarà oggetto di confronto di norma e su richiesta, almeno semestralmente con le RSA/RSU - OO.SS.

Il Premio di Risultato (P.d.r.) verrà erogato a seguito delle succitate verifiche, annualmente in base al raggiungimento dei risultati raggiunti (voce "Saldo P.d.r.").

Aventi diritto - si conviene per il seguente regime di esclusioni dalla maturazione del premio:

a) lavoratori con contratto a tempo indeterminato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;

b) lavoratori con contratto a tempo determinato anche misto o con finalità formative (compreso l'apprendistato) con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;

c) lavoratori con contratto di lavoro somministrato a tempo determinato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;

d) lavoratori che, pur non rientrando nei casi evidenziati, abbiano avuto nel mese di riferimento 15 giornate di assenza in evento (tra le causali di assenza non verranno considerate le assenze per maternità obbligatoria e anticipata nonché per infortunio). In questo caso il lavoratore perderà il rateo del Pdr del mese;

e) lavoratori che, nell'arco dell'anno abbiano avuto oltre 5 eventi di assenza di malattia (fatti salvi i casi particolarmente gravi certificati dal medico curante e rese note all'azienda nel rispetto della privacy, come la sclerosi multipla o progressiva, gravi cardiopatie o patologie polmonari cronicizzanti, trapianti nel periodo di cura e degenza, malattie che necessitano di terapie salvavita e le patologie di cui all'art. 181 del CCNL). Nel periodo successivo al 5° evento di malattia, il lavoratore non avrà la maturazione del premio di risultato.

Per le categorie su esposte, ove il periodo di effettivo e consecutivo servizio di prestato sia superiore ai tre mesi nell'anno, sarà liquidato a titolo di P.d.r. un importo pro-quota calcolato sulla base dei risultati raggiunti. Saranno considerati mesi interi e quindi utili, solo quelli nei quali c'è stata prestazione lavorativa effettiva e nei quali il periodo di servizio sia stato superiore ai 15 giorni di calendario nel mese (verrà quindi adottata la logica di maturazione dei ratei di retribuzione differita).

E' altresì riproporzionato all'orario di lavoro svolto, il Pdr destinato ai part time.
L'erogazione avverrà normalmente entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento oppure all'atto della cessazione del rapporto secondo quanto sopra stabilito.

In relazione alla particolare natura del premio di Risultato, le parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo, non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul trattamento di fine rapporto. L'importo erogato a tale titolo conserverà quindi tutte le caratteristiche tipiche del P.d.r. e sarà da intendersi già comprensivo di tutti gli istituti contrattuali e di legge, diretti ed indiretti, ne avrà incidenza alcuna sul TFR (ciò dal momento che le parti hanno tenuto proporzionalmente conto della loro incidenza all'atto della quantificazione dell'importo stesso).

Le erogazioni così determinate risultano avere le caratteristiche previste dall'art. 26 del D.L. n. 98/2011 convertito nella Legge 111/2011 e successive modifiche e integrazioni in tema di incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa nonché di altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa (premi soggetti ad un regime fiscale e contributivo agevolato).

Qualora eventi di carattere tecnico o organizzativo vadano ad alterare in modo significativo le attività oggetto di verifica periodica ai fini del P.d.r., le parti si incontreranno tempestivamente per definire come superare le sopravvenute variazioni.

7) Regime di detassazione (regime che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, non risulta vigente).
Al riguardo del particolare regime previsto dall'art. 26 del D.L. n. 98/2011 convertito nella Legge 111/2011 e successive modifiche e integrazioni in tema di incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa nonché di altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa, le parti si danno atto e confermano che - avuto riferimento all'organizzazione aziendale ed agli obiettivi aziendali di incremento e miglioramento di efficienza, produttività, redditività e competitività – tutti gli istituti contrattuali e retributivi applicati in azienda (maggiorazioni retributive, premi, indennità, incentivi individuali e collettivi, ecc.) direttamente o indirettamente correlati alle modalità di prestazione lavorativa di seguito elencate, sono finalizzati al raggiungimento dei suindicati obiettivi[1]:

- lavoro straordinario (o conto ore individuale per chi avesse deciso per questa forma di accantonamento);
- lavoro supplementare, clausole elastiche e flessibili nel contratto a tempo parziale;
- lavoro festivo e domenicale (solo ove la domenica non fosse compresa nel normale ciclo di aperture del punto vendita);
- ferie (quota eccedente le due settimane l'anno);
- Premio di Risultato.

Per quanto sopra, si conferma quindi che alle somme erogate ai dipendenti nel corso di validità del presente contratto verranno correlate alle suddette modalità di prestazione lavorativa e, circa alla natura delle stesse erogazioni, potrà essere applicato il regime di tassazione agevolata previsto dalla legislazione succitata (vedi nota 3).

[1] In coerenza allo spirito dell'Accordo 21 novembre 2012 "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia" e del comma 481, dell'art. 1, della L. 228/2012 (legge di stabilità 2013) – interventi attuati attraverso il DPCM 22.01.2013 e 19.02.2014 (d. ultimo pubblicato sulla G.U. n. 98 del 29.04.2014).

Decorrenza e durata. Il presente Contratto Int. Aziendale ha validità dal 01.07.2015 e scadrà il 30.06.2018.
Roma – 06.07.2015

Per le OO.SS

Per l'Azienda

PARTE SECONDA – WELFARE AZIENDALE

Linee guida sul sistema di welfare aziendale.

L'Azienda[2], attenta alla qualità della vita dei propri collaboratori e in linea con il percorso strategico di Responsabilità Sociale (CSR) adottato da GRG Srl, condivide ed intende supportare, attraverso interventi mirati, l'equilibro tra vita lavorativa e tempo libero.

Ciò premesso le parti concordano di ricondurre al Comitato di Welfare Aziendale (costituito in seno a GRG Srl) lo studio, l'analisi, lo sviluppo, la valorizzazione, la diffusione del Welfare Aziendale con la finalità di promuovere il benessere in azienda e facilitare la vita dei dipendenti, per migliorare la produttività dell'organizzazione e motivare positivamente i lavoratori. Si concorda pertanto quanto di seguito:

Ruolo, compiti e composizione del Comitato di Welfare Aziendale costituito in seno a GRG Srl.

a. il Comitato sarà composto in pari numero da membri nominati dalla Direzione Aziendale e dai membri della Rappresentanza Sindacale Unitaria oppure RSA e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie;
b. il numero di membri nominati sarà complessivamente pari a 3;
c. il Comitato svolgerà un ruolo di osservatorio e di studio, analisi e di discussione con l'obiettivo di individuare le priorità di intervento, anche sulla base di indicazioni fornite da specialisti interni ed esterni all'azienda;
d. compito del Comitato è altresì quello di monitorare periodicamente i risultati delle politiche e delle iniziative adottate e promuovere sia all'interno che all'esterno dell'azienda i progetti intrapresi ed i risultati conseguiti. I risultati del lavoro del Comitato verranno riportati al Comitato di Responsabilità Sociale di GRG Srl e saranno oggetto di riesame periodico da parte della Direzione;
e. Le proposte e gli interventi individuati dal Comitato e presentati alla Direzione avranno come oggetto convenzioni e programmi destinati al personale dipendente ed alle loro famiglie, nel rispetto di un budget annuale definito dalla Direzione Aziendale di GRG Srl, consentiranno erogazioni non strettamente monetarie al fine di massimizzare il potere di acquisto trasferito al dipendente a fronte del costo sostenuto dall'azienda;
f. Il budget messo a disposizione per l'anno in corso e per gli anni 2015 e 2016 non supererà 150 € annui per ogni dipendente. I dipendenti potranno usufruire, nel limite economico annualmente previsto, dei servizi relativi a più aree di intervento.

In coerenza con quanto sopra indicato, le Parti convengono da subito che il Comitato focalizzerà la sua attività sul verificare la fattibilità di interventi nelle aree di seguito elencate.

Servizi messi a disposizione volontariamente dall'azienda e diretti alla generalità dei dipendenti (art. 100 c. 1 del TUIR e art. 51, c. 2 lett. f ed f-bis del TUIR):

1) **Educazione - istruzione e servizi per l'infanzia** (lettera f-bis) dell'art. 51, co. 2 del T.u.i.r.).

Al fine di agevolare i servizi di istruzione ed educazione, quali servizi di utilità sociale fondamentali anche volti ad alleviare da un punto di vista economico la situazione dei genitori-lavoratori, è previsto il rimborso delle tasse di iscrizione nonché delle eventuali rette degli asili nido e della scuola materna, delle scuole di istruzione primaria e secondaria nonché dell'Università. Sono altresì compresi i campi estivi e le vacanze studio (in

[2] Società GRG SRL, Negozi Richard Ginori Srl e Richard Ginori Europe Srl.

argomento - Agenzia delle Entrate risoluzione 17 dicembre 2007, n. 378/E e Amministrazione Finanziaria circolare 238/E/2000). E' altresì previsto il rimborso dei costi sostenuti per l'acquisto di libri scolastici correlati alle attività di educazione e istruzione sopra elencati.

2) **Svago e tempo libero.** Interventi da identificare e definire a cura del Comitato di Welfare Aziendale.

3) **Convenzione con Società di Mutuo Soccorso[3].**

Ferma restando la validità di quanto disciplinato da vigente CCNL in tema di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria (Fondo EST), i lavoratori potranno altresì fruire della convenzione con la **Società di Mutuo Soccorso.** La convenzione è finalizzata a rendere fruibili ai dipendenti delle Società GRG Srl , Negozi Richard Ginori Srl e Richard Ginori Europe Srl, le prestazioni mediche specialistiche offerte dal network di medici specialisti convenzionati con la SMS. La convenzione prevede una quota di iscrizione annuale convenzionata per ogni dipendente pari a 37,50 €. Si rinvia al regolamento ed allo statuto della SMS per gli ulteriori dettagli relativi alle condizioni applicate ai dipendenti di La Società Negozi Richard Ginori Srl.

4) Previdenza complementare e contribuzione al Fondo di Previdenza Complementare.

Le Parti si impegnano a promuovere e ad agevolare l'adesione a Fonte (Fondo di Previdenza complementare del Settore Commercio).
L'azienda conferma la propria disponibilità a corrispondere un contributo aggiuntivo a quello previsto dal contratto collettivo a carico del datore di lavoro, per i dipendenti iscritti e che versano il relativo contributo al Fondo. Ciò potrà avvenire sino a concorrenza della quota annualmente prevista per le varie aree di intervento del sistema di Welfare aziendale, dedotto quanto già fruito dal dipendente sulle altre linee di intervento del sistema di Welfare Aziendale.

Diffusione dell'informazione

In considerazione del contenuto innovativo dell'intesa raggiunta e delle finalità perseguite l'azienda e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, quale primo atto di sensibilizzazione e promozione, a stabilire congiuntamente i tempi e le opportune ed efficaci modalità di pubblicizzazione del presente accordo e dei suoi contenuti.

Le Parti concordano che in presenza di profonde modifiche del quadro normativo di riferimento sulla materia di cui sopra, si incontreranno al fine di valutare eventuali variazioni.

Adesione al C.R.A.L. (Circolo Ricreativo Aziendale Lavoratori) Gucci. Il C.R.A.L. Gucci è una associazione senza scopo di lucro. Essa prevede di riunire tutti i dipendenti delle varie realtà societarie che compongono il Gruppo "Gucci" e le loro famiglie attraverso l'affiliazione al circolo stesso per offrire loro una serie di attività ricreative e culturali, numerosi vantaggi in termini di agevolazioni e sconti per l'acquisto di beni e servizi presso numerose aziende e negozi fiorentini convenzionati.

[3] "Società di Mutuo Soccorso fra gli Operai ed Impiegati degli Stabilimenti di Doccia e Rifredi della Società ceramica Richard-Ginori Società Mutua Soccorso Operai Impiegati Richard Ginori" di Via Alighieri Dante, 81 - Sesto Fiorentino (FI).