

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

STROILI ORO con sede legale in Amaro (Udine), Viale Valli di Carnia, n. 5, codice fiscale n. 01942870302, rappresentata dal Sig. Mauro Pecini, responsabile delle Risorse Umane, nato a Palmanova (Udine) il 24/12/1955 (di seguito anche la "Società")

e

FILCAMS,- **CGIL NAZIONALE** Andrea Montagni;

FISASCAT - **CISL Nazionale** Dario Campeotto;

UILTUCS - **UIL NAZIONALE** IVANA VERONESE

(di seguito, unitamente, anche le "OO.SS")

La Società e le OO.SS. sono di seguito, collettivamente, definiti anche le "Parti"

PREMESSO CHE

- a) La Società, inquadrata ai fini INPS nel settore del terziario, costituisce la più grande catena di gioielleria in Italia e tra le principali in Europa. I prodotti dalla stessa commercializzati (gioielli, orologi, *bijoux*, etc.) rappresentano, attualmente, un importante ed apprezzato marchio nel settore di riferimento.
- b) La Società svolge la propria attività commerciale attraverso n. 356 punti vendita distribuiti su tutto il territorio nazionale, che sono contraddistinti da tre diverse insegne, ossia "Stroili Oro", "Franco Gioielli" e "Exx" e che comprendono anche alcuni negozi situati all'interno di centri commerciali Auchan, Coin e Panorama (qui denominati "corner"). La Società attualmente occupa complessivamente n. 1824 dipendenti, di cui n. 1656 distribuiti nei suddetti punti vendita, n. 66 nell'area logistica di magazzino e n. 102 nell'area uffici della sede centrale.
- c) La Società applica a tutti i propri dipendenti (non dirigenti) il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (il "CCNL") e al personale dirigenziale, il CCNL Dirigenti del terziario, distribuzione e servizi (il "CCNL Dirigenti").
- d) La Società intende favorire, promuovere ed incentivare, in ogni sua forma - anche attraverso l'introduzione di una diversa articolazione, modulazione e/o gestione degli attuali orari aziendali e/o tempi di lavoro - la produttività e competitività aziendale, al fine di contrastare anche l'attuale negativa congiuntura economica, avvalendosi degli strumenti normativi attualmente in vigore di cui alle premesse che seguono.
- e) L'art. 1, comma 481, della Legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha prorogato, infatti, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013.
- f) Il D.p.c.m. del 22 gennaio 2013, pubblicato in G.U. il 29 marzo 2013, divenuto efficace il 13 aprile 2013, ha stabilito la misura e le caratteristiche dei compensi che potranno essere oggetto della tassazione agevolata, stabilendo che, per retribuzione di produttività, si devono intendere le voci, i compensi, le indennità retributive corrisposti, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, per un importo complessivamente non superiore, nell'anno 2013, a 2.500 Euro lordi (al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie) "con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione".

- g) La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15/2013 del 3 aprile 2013 di concerto con la circolare dell' Agenzia delle Entrate n. 11/E del 30 aprile 2013, ha chiarito, altresì, che le voci retributive di produttività, possono far riferimento *“alternativamente”* agli indicatori quantitativi ai sensi del citato D.p.c.m. di cui alla lettera F) che precede e *“pertanto è sufficiente la previsione della correlazione ad uno solo di essi da parte della contrattazione collettiva per l'applicabilità dell'agevolazione.”* Tali importi devono essere collegati ad indicatori quantitativi che *“possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare”*.
- h) Lo stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con risposta all'interpello prot. 37/0011903 del 1° luglio 2013 ha ulteriormente precisato come *“l'impegno datoriale nella riorganizzazione del lavoro attraverso l'applicazione delle misure di efficientazione aziendale previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove (l'introduzione per la prima volta di maggior flessibilità oraria, turnazioni, orari multiperiodali, ecc.) o in una diversa modulazione di flessibilità prevista dal contratto aziendale”* aggiungendo altresì che *“anche la modifica degli orari di lavoro aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge”*,
- i) È interesse delle Parti stipulare, pertanto, il presente accordo collettivo aziendale (l'“**Accordo**”) per identificare gli elementi e le indennità retributive connessi e/o correlati ad un possibile incremento della produttività e competitività aziendale ai fini del loro assoggettamento alle predette agevolazioni fiscali.

Tutto ciò premesso le Parti stipulano e convengono quanto segue:

1. PREMESSE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale dell'Accordo.

2. INDICATORI QUANTITATIVI

Ai fini dell'applicazione della tassazione con aliquota agevolata alle voci retributive oggetto dell'Accordo, vengono consensualmente individuati dalle Parti n. 5 distinti indicatori quantitativi idonei a misurare l'incremento della produttività e competitività aziendale ed il grado di efficienza organizzativa presso le seguenti aree di operatività: (i) i punti vendita della Società indicati nell'allegato 1 all'accordo e quelli che successivamente verranno aperti, (ii) il Magazzino Logistica, (iii) la Sede Centrale.

I singoli indicatori di produttività, qualità ed efficienza che seguono potranno essere utilizzati dalla Società, in via alternativa e/o cumulativa, per misurare l'incremento della competitività aziendale, ovvero il grado di efficienza organizzativa, di ogni singola area interessata, al fine di poter applicare, nei limiti dell'ammontare massimo consentito dalla legge, le agevolazioni fiscali oggetto dell'Accordo.

2.1. Punti Vendita

2.1.1. Indicatore di produttività - fatturato mese a consuntivo/fatturato mese a Budget

Questo indicatore misura, per singolo punto vendita interessato, il rapporto tra il fatturato mensile ed il fatturato preventivato nel periodo di riferimento definito in base alla localizzazione del punto vendita e ai dati storici.

2.1.2. Indicatore di efficienza – time to market stimato / time to market effettivo

Questo indicatore misura, per singolo punto vendita interessato, il rapporto tra il fatturato mensile e le ore effettive totali lavorate dal personale dipendente (time to market)/ed il time to market stimato.

2.1.3. Indicatori di qualità – Cross-selling

Questo indicatore misura, per singolo punto vendita interessato, la capacità di soddisfare le aspettative dell'azienda in termini di qualità nell'attività di vendita, proponendo ai clienti acquisti aggiuntivi rispetto alle intenzioni di acquisto iniziali. L'indicatore rileva il numero medio di articoli acquistati per singolo scontrino.

2.2. Magazzino Logistica

2.2.1. Indicatori di efficienza – Magazzino logistica

Questo indicatore misura la puntualità e la correttezza delle consegne in base al calendario aziendale.

2.3 Sede Centrale

2.3.1.Indicatori di efficienza – Sede Centrale

Questo indicatore misura, per i dipendenti di sede, l'efficienza organizzativa in termini di percentuale di assenze per malattia (ore di assenza per malattia/ore teoriche) dei dipendenti.

3. MISURAZIONE E TARGET MINIMO DEGLI INDICATORI AZIENDALI

3.1 Punti Vendita

La misurazione di tutti gli indicatori di produttività, qualità ed efficienza suddetti viene effettuata per ogni singolo punto vendita con riferimento al mese oggetto di valutazione. Per ciascun indicatore vengono definiti dei *target* minimi in base agli obiettivi aziendali secondo le seguenti tabelle. Si intende raggiunto l'obiettivo mensile qualora almeno 2 dei 3 indicatori vengano conseguiti.

indicatore di produttività

Indicatore	Target minimo
Fatturato mese a consuntivo/fatturato mese a budget	0,90

indicatore di efficienza

Indicatore	Target minimo
Time to market effettivo dei prodotti ed il time to market stimato	0,80

indicatore di qualità

Indicatore	Target minimo
Cross Selling - numero di articoli venduti per scontrino emesso.	1,15

3.3. Magazzino logistica

Per gli addetti al Magazzino Logistica, la misurazione dell'indicatore di produttività, qualità ed efficienza suddetto viene effettuata con riferimento al mese oggetto di valutazione. Per ciascun indicatore e per ogni settimana in cui il calendario delle consegne è rispettato in termini di puntualità e correttezza viene attribuito un punto fino ad un massimo mensile pari a 4.

indicatore di efficienza

Indicatore	Target minimo
Puntualità e correttezza delle consegne effettuate nel mese	3 punti

3.4 Sede centrale

Per i dipendenti della sede centrale, la misurazione dell'indicatore di produttività, qualità ed efficienza suddetto viene effettuata con riferimento al mese oggetto di valutazione. Per ciascun indicatore l'obiettivo è rispettato se la percentuale dell'assenteismo, così come sopra definita, risulta inferiore al target.

Indicatore	Target massimo
Percentuale di assenteismo	3%

4. COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA'

Al raggiungimento dei target minimi degli indicatori aziendali di cui al punto 3. che precede, le voci, componenti, indennità e/o gli istituti retributivi corrisposti ai dipendenti della Società che hanno direttamente favorito il raggiungimento di tali obiettivi, saranno inclusi nel concetto di "retribuzione di produttività", ai sensi dell'art. 2 del D.p.c.m. 22 gennaio 2013 e successive modifiche ed integrazioni, con conseguente applicazione della tassazione agevolata.

Rientrano nella casistica suddetta i seguenti istituti e voci retributive previsti dalla legge e/o dal contratto di lavoro/pattuizioni individuali e/o dal Contratto collettivo nazionale del lavoro, che sono direttamente conseguenti e/o correlati all'introduzione ed applicazione in Stroili Oro di un sistema di flessibilità con articolazione della gestione degli orari/tempi di lavoro e/o dei periodi di pausa/riposo diverso sia dall'attuale prassi operativa sia dalle stesse precedenti utilità perseguite, essendo detti istituti e/o emolumenti finalizzati a remunerare un incremento della produttività e/o competitività e/o qualità e/o efficiente aziendale oggettivamente riscontrabile e misurabile per il tramite degli specifici indicatori di cui al punto 3. che precede:

1. (i) lavoro supplementare da parte dei lavoratori *part time*, ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria; (ii) maggiorazione per l'esercizio delle clausole flessibili nel caso di lavoro *part time*: tali voci retributive sono finalizzate ad ottenere una maggiore efficienza e flessibilità dell'organizzazione, incentivando l'effettuazione di prestazioni lavorative aggiuntive o comunque in fasce orarie differenti rispetto a quanto previsto dalle lettere di assunzione dei lavoratori *part time* al fine di realizzare una maggiore soddisfazione dei clienti (rilevabile dagli indicatori di cui al punto 3);
2. (i) lavoro straordinario, ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria e (ii) maggiorazioni per il lavoro straordinario reso nel regime della c.d. Banca delle ore: tali voci retributive sono correlate all'esecuzione, da parte dei dipendenti, di prestazioni lavorative aggiuntive al fine di realizzare una maggiore soddisfazione dei clienti (rilevabile dagli indicatori di cui all'articolo 3);
3. Premi di produttività, di rendimento ed incentivi economici (bonus, premi, commissioni, etc.) i che trovino la loro causale nel raggiungimento dei *target* minimi degli indicatori aziendali di cui al punto 3. che precede.

5. CAMPO DI APPLICAZIONE

Le Parti convengono che le agevolazioni fiscali connesse e/o correlate alla retribuzione di produttività di cui al punto 4. che precede, secondo le condizioni ed i termini previsti dall'Accordo, saranno applicate a tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato, anche in regime di *part-time*, nonché ai lavoratori in somministrazione

occupati dalla Società, che hanno favorito e/o partecipato all'incremento di produttività e competitività aziendale, mediante il conseguimento dei *target* minimi oggetto degli indicatori aziendali di cui al punto 3. che precede

Inoltre, le Parti si danno reciprocamente atto che le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui all'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 e del DPCM 22 gennaio 2013.

6. VALIDITA' DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà durata annuale con decorrenza dalla data di stipulazione e scadenza al 31 dicembre 2013 e si applica a tutte le somme erogate di cui ai titoli sopra descritti e sulla base di quanto previsto nel D.p.c.m. 22 gennaio 2012 a partire dal mese successivo a quello di stipula, ai sensi della specifica normativa di legge e sue modifiche e integrazioni.

7. DEPOSITO

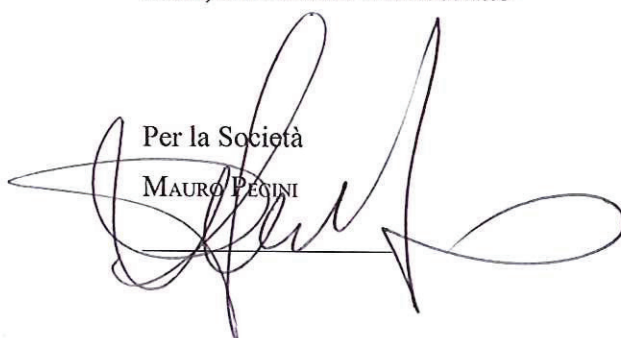
Al fine di dare compiuta attuazione a quanto stabilito nell'Accordo, la Società si impegna a depositarne copia presso le Direzioni Territoriali del Lavoro competenti, entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

8. DISPOSIZIONI FINALI

La Società informerà le rispettive darà comunicazione ai propri dipendenti dell'attuazione della presente intesa dalla data di stipula.

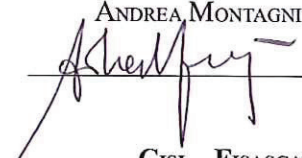
Letto, confermato e sottoscritto

Per la Società
MAURO PEGINI



CGIL - FILCAMS

ANDREA MONTAGNI



CISL - FISASCAT

Dario Campeotto



UIL - UILTUCS

Ivana Veronese

