VERBALE DI ACCORDO

tra

L'Artsana S.p.A. RETE NEGOZI TUTTOCHICCO ITALIA rappresentata dai sigg. Martino Troncatti, Bruno Galbiati, Roberto Diacci, assistiti dalla Confcommercio Nazionale nella persona del Dott. Guido Lazzarelli e dalla Confcommercio di Roma nella persona del Dott. Arnaldo Fiorenzoni e Dott. Mario Gentiluomo

e

La FILCAMS-CGIL Nazionale rappresentata dalla sig.a Flora Carlini
La FISASCAT-CISL Nazionale rappresentata dalle sig.re Daniela Rondinelli e Rosetta Raso
La UILTUCS-UIL Nazionale rappresentata dal sig. Antonio Vargiu
presenti le strutture territoriali di Roma, Milano e Como e le rappresentanze sindacali.

Il giorno 4 aprile 2007 presso la sede della Confcommercio Nazionale

premesso che

Artsana ha ridefinito in questi ultimi anni la missione dei negozi aziendali dando ad essi il compito di essere il luogo della Marca più vicino al cliente.

Il quadriennio trascorso ha visto una forte stagnazione dei consumi che ha condizionato pesantemente anche il mercato della puericultura, all'interno del quale agiscono i negozi monomarca Chicco.
L'anno in corso ha comunque consentito all'azienda nel suo complesso e alla rete dei negozi in particolare di raccogliere parzialmente i segni di una pur debole ripresa economica.
Il margine di contribuzione della rete risulta comunque ancora insufficiente a garantire la piena redditività del punto vendita anche in considerazione degli elevati costi fissi.

Nell'ambito del progetto di crescita è stato rivisto il format dei negozi e ne è in corso l'implementazione che riguarderà, nel triennio, l'intera rete dei negozi monomarca Chicco, con un investimento medio pari a 200.000 euro per ogni negozio per un valore complessivo programmato di 20.000.000 di euro.

Sia per i negozi esistenti sia per le nuove aperture verrà data sempre maggior importanza alla formazione del personale attraverso un piano di formazione integrato che prevede un investimento modulare nel periodo di durata del presente accordo.

In questi anni la struttura centrale dedicata ai negozi è stata ampliata per garantire un sempre maggior presidio specialistico attraverso la creazione dei servizi centrali di visual merchandising, ufficio tecnico e di trade marketing.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

1. DIRITTI DI INFORMAZIONE

LIVELLO NAZIONALE

Fermo restando quanto normato dal CCNL si riconferma, così come previsto nell'accordo del 22 giugno 2000, la necessità di incontri semestrali in sede nazionale, di norma il primo e il settimo mese, in modo che l'azienda presenti un quadro sull'andamento del fatturato della rete, gli scostamenti rispetto al budget, gli investimenti, l'occupazione, gli orari, l'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario e le forme di flessibilità del lavoro utilizzate, i programmi formativi, i parametri e gli obiettivi relativi al salario variabile nonché le nuove aperture, le chiusure e la tipologia di gestione dei punti vendita.

LIVELLO REGIONALE

In sostituzione del livello di informazione per macro aree viene istituito il livello informativo regionale. Gli incontri che costituiranno anche occasione di esame congiunto sulle materie oggetto di informazione, verranno effettuati con cadenza di norma quadrimestrale e verteranno, sui piani, se conosciuti, di aperture domenicali e festive, sugli orari di lavoro, sull'avanzamento rispetto agli obiettivi relativi al salario variabile, sugli investimenti, sui progetti di formazione e sull'andamento occupazionale nonché sulle nuove aperture, chiusure e tipologia di gestione dei punti vendita.
Le aree metropolitane potranno inoltre richiedere incontri specifici a livello provinciale.

2. INSERIMENTI LAVORATIVI

Le parti si danno atto reciprocamente che, di norma, salvo le sostituzioni di personale assente, nuove aperture e picchi di attività, le assunzioni di personale, sono state e saranno destinate alla stabilizzazione del rapporto di lavoro e ad un percorso di crescita professionale qualificato.

Ferma restando la regolamentazione in materia di percentuali di conferma prevista dal vigente CCNL Terziario si conviene l'elevazione all'80% della percentuale di conferma relativa all'apprendistato.

3. PREMIO DI RISULTATO

Gli obiettivi di miglioramento vengono definiti aziendalmente di anno in anno in relazione al budget della rete e dei singoli negozi (non saranno considerati i nuovi negozi nel primo esercizio di apertura e le chiusure nell'esercizio di riferimento).

Pertanto ogni anno il budget composto da:

- fatturato netto di rete,
- fatturato netto negozio,
- differenze inventariali negozio,
- scontrino medio negozio (inteso come fatturato del negozio diviso il numero degli scontrini annui emessi)

diverrà l'obiettivo di miglioramento annualmente prestabilito e, il suo raggiungimento, consentirà l'erogazione del 100% del massimo del premio pattuito per ogni anno di riferimento.

Il peso percentuale dei singoli parametri sarà il seguente: (*)

- Fatturato netto rete — 10% del premio erogabile a fronte del budget realizzato
- Fatturato netto negozio — 60% del premio erogabile a fronte del budget realizzato
- Scontrino medio negozio — 20% del premio erogabile a fronte del budget realizzato
- Differenza inventariale del negozio — 10% del premio erogabile a fronte del budget realizzato

(*) esclusivamente per l'anno 2006 si conviene l'utilizzo dei seguenti parametri:

- Fatturato netto rete — 10% del premio erogabile a fronte del budget realizzato
- Fatturato netto negozio — 80% del premio erogabile a fronte del budget realizzato
- Differenza inventariale del negozio — 10% del premio erogabile a fronte del budget realizzato

Per l'anno 2006 il premio raggiunto verrà erogato al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

I valori economici pattuiti saranno erogati al raggiungimento del 100% degli obiettivi di miglioramento annualmente stabiliti rispetto al budget e saranno pari ai seguenti importi lordi:

Anno	Importo massimo
2006	680
2007	740
2008	780
2009	800

Nel caso venga superata la percentuale di miglioramento sopra il 102% del budget dei risultati della rete nazionale, verrà erogato il 110% (inteso come incremento del 10% sul valore massimo) del valore del premio messo a disposizione a questo titolo.

All'erogazione del premio così come sopra indicato si accederà di norma esclusivamente allorquando verrà realizzata una percentuale di miglioramento rispetto al consuntivo dell'anno precedente.

Nel caso non venga raggiunto il budget, in miglioramento sull'anno precedente e sempreche il risultato ottenuto sia pari o superiore in ogni caso al consuntivo dell'anno precedente, si applicheranno le sottoindicate franchigie:

- per i risultati della rete nazionale si procederà ad erogare il
  95% del valore disponibile in caso di risultato tra il 98% e il 99,99%
  90% del valore disponibile in caso di risultato tra il 95% e il 97,99%
- per i risultati dei negozi si procederà ad erogare il:
  95% del valore disponibile in caso di risultato tra il 99% e il 99,99%
  90% del valore disponibile in caso di risultato tra il 98% e il 98,99%
  55% del valore disponibile in caso di risultato tra il 97% e il 97,99%
- Sotto le percentuali di cui sopra (95% rete nazionale e 97% negozio) nulla sarà dovuto.

Nel solo caso in cui il budget dell'anno di riferimento sia inferiore al consuntivo dell'anno precedente la soglia di accesso sarà comunque rappresentata dal raggiungimento del budget, senza applicazione di alcuna franchigia.

Il premio verrà pagato, con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo all'anno di riferimento, al personale a tempo indeterminato e apprendista in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e pro rata in caso di assunzione in corso d'anno.
Il premio verrà altresì pagato, con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo all'anno di riferimento, al personale a tempo determinato che sia stato in forza per almeno 5 mesi nell'anno, in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e pro rata in caso di assunzione in corso d'anno.
Al personale che cessa il rapporto di lavoro nel corso dell'anno verrà erogato l'importo di euro 400 rapportato in base ai mesi di assunzione nell'anno, semprechè pari o superiore a 5 mesi.

Le assenze, nel periodo gennaio dicembre, per maternità facoltativa, aspettativa, servizio militare/civile non daranno luogo alla maturazione del premio per i periodi interessati.
Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Le parti firmatarie si danno atto che le erogazioni previste dal presente accordo e come in esso definite hanno le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento di esenzione contributiva prevista dal Protocollo 23.07.93 e conformi alla legge 23/5/97 n. 135.
Le parti firmatarie si danno altresì atto che gli importi previsti dal presente accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge, né del trattamento di fine rapporto, in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente, nella loro determinazione, tale incidenza, così come previsto dall'art. 3 della legge 29/7/96 n. 402.

A decorrere dal 2010 verrà istituita una base premiante di € 240 armonizzata con i parametri in vigore.

4. PRESTAZIONI DOMENICALI E FESTIVE

Le parti, per quanto attiene la flessibilità domenicale, si confermano nell'impegno di rendere pienamente esigibili tali prestazioni utilizzando il criterio della rotazione delle persone, in modo che ogni dipendente si alterni possibilmente ogni 3 domeniche.

In sostituzione integrale di quanto previsto dall'accordo del 22 giugno 2000 e in aggiunta a quanto previsto dall'art. 138 del CCNL verrà erogata una "indennità per lavoro domenicale e festivo" così come sotto modulata:

dalla prima alla sesta domenica	35 euro lordi a giornata
dalla settima in poi	45 euro lordi a giornata

l'indennità verrà erogata intera per prestazioni non inferiori a 5 ore e riproporzionata se inferiore.
Il computo delle domeniche avverrà secondo il calendario civile (gennaio - dicembre)
L'indennità verrà erogata il mese successivo a quello della prestazione.

Le festività cadenti nell'anno e le domeniche del mese di dicembre, oltre alla maggiorazione prevista dall'art. 138 del CCNL, verranno retribuite con un'indennità giornaliera di 50 euro per l'anno 2006, 56 per l'anno 2007, 62 per l'anno 2008 e 65 per l'anno 2009.
Le parti si confermano nell'impegno di rendere pienamente esigibili tali prestazioni utilizzando il criterio della rotazione delle persone, in modo che ogni dipendente si alterni possibilmente ogni 2 domeniche in deroga al vincolo dell'alternanza della prestazione di una domenica su 3 prevista nel primo comma.
Quanto sopra definito in tema di prestazioni domenicali e festive troverà applicazione retroattiva a decorrere dal mese di gennaio 2006 con assorbimento delle indennità di flessibilità giornaliera già erogate sulla base dell'accordo 22 giugno 2000.

5. TICKET RESTAURANT

Fermo restando quanto previsto dal punto 3 dell'accordo 22 giugno 2000, a decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo l'importo del ticket restaurant verrà elevato a € 5,29.
Al personale a part-time a cui non è stato congelato il premio di presenza come previsto dall'accordo del 22 giugno 2000 punto 3, verranno erogati tickets restaurant di € 2,60

6. EFFETTI ECONOMICI DELLE INDENNITA'

Si conviene che tutte le indennità previste nel presente accordo non rientrano nel computo di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

7. DURATA

Il seguente accordo, composto da 7 pagine avrà validità fino al 31 dicembre 2009, e comunque fino al rinnovo, e dovrà essere disdettato da una delle parti con 3 mesi di anticipo.
In caso contrario verrà considerato automaticamente prorogato di anno in anno.

Resta integralmente confermato il punto 4 dell'accordo del 22 giugno 2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 4 aprile 2007

Artsana S.p.A.	Confcommercio	OO.SS. Nazionali	OO.SS. Territoriali