Ipotesi di Rinnovo
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
dall'01/04/2005 al 31/12/2009

Addì, 13/luglio 2006 presso l'Hotel Andreola di Milano
si sono incontrati Stefano Sardo, Angelo Donato e Luca Ciamei assistiti da Riccardo Tamburini per conto di:

- **Librerie Feltrinelli S.r.l.**
- **Finlibri S.r.l.**

(di seguito denominate Gruppo)

e

le **OO.SS Nazionali**:
FILCAMS-CGIL nella persona di Gabriele Guglielmi
FISASCAT-CISL nella persona di Alfredo Magnifico
UILTuCS-UIL nella persona di Marco Marroni

unitamente alle **Segreterie Territoriali** nelle persone di:
Giulia Bonelli (FILCAMS-CGIL di Milano), Marco Carmassi (FILCAMS-CGIL di Genova), Maurizio Guidotto (FILCAMS-CGIL di Modena), Abdelaziz Ezzaaf (FILCAMS-CGIL di Torino), Giuliana Mesina (FILCAMS-CGIL di Firenze), Fabrizio Tola (FILCAMS-CGIL di Roma), Ivan Pavesi (UILTuCS-UIL Lombardia)

ed alla **Delegazione Trattante** per le suddette realtà aziendali composta da:
Maria Chiara Nicolini, Jonas Onidi, Manuel Salvatori, Leonardo Pratesi, Nadia Liguori, Gabriella Lobuono, Giovanni Gallino, Raffaello Di Luzio, Stefano D'Armini, Davide Erculei, Enrico Ragazzi, Maurizio Sabbadin, Marilena La Penna

ed hanno concordato quanto segue

Art.1 SVILUPPO-STRATEGIE-OCCUPAZIONE E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Nel corso dell'incontro tenutosi in data 27 aprile 2005 è stata data informazione alle Rappresentanze Sindacali sui risultati prodotti per l'anno 2004, sulle strategie in chiave di sviluppo, di diversificazione e di occupazione e che tengono conto dell'evoluzione che il mercato di riferimento avrebbe presentato nel successivo quadriennio.

In quell'occasione sono emersi con chiarezza, aldilà delle composizioni societarie del Gruppo, gli elementi commerciali e di servizio che contraddistinguono i diversi business posti sotto le insegne gestite.

Queste considerazioni sono state riprese e fatte oggetto di un ulteriore approfondimento in sede di discussione della piattaforma di Gruppo che è stata avanzata dalle OO.SS.

La Direzione, nel concordare che i risultati significativi fin qui ottenuti sono frutto dello sforzo collettivo di tutti i Dipendenti e dell'impegno sempre riconfermato della Proprietà, ha sottolineato due aspetti centrali che caratterizzano e caratterizzeranno nel prossimo futuro la sua attività:

- le prospettive economiche per il futuro, sia a livello generale nazionale, che per le principali merceologie trattate non appaiono positive. La crescita del PIL continuerà ad essere modesta, il costo delle materie prime e dell'energia continueranno la loro crescita, permarrà un generale rallentamento dei consumi, il mercato dei libri crescerà ad un tasso non superiore all'uno per cento anno e quello della musica continuerà la flessione ad un tasso di almeno il 6-7% annuo;
- la competizione all'interno dei settori merceologici in cui opera continuerà a crescere con l'ingresso e lo sviluppo di nuovi operatori e il rafforzamento degli esistenti.

Feltrinelli ha sempre avuto come scopo principale quello di favorire, promuovere e sviluppare la diffusione capillare della cultura e dei prodotti di contenuto culturale per mezzo di tutte le società del Gruppo, e delle altre società gestite, ciascuna esplicando un proprio ruolo e utilizzando a questo fine mezzi e attività di diversa natura (la produzione editoriale, la vendita dei prodotti attraverso i diversi formati distributivi, le iniziative di promozione culturale, il sostegno a progetti orientati alla diffusione della cultura e alla solidarietà sociale).

In particolare Librerie Feltrinelli ha definito la propria "missione**"** nel modo seguente:

"Vogliamo diventare i protagonisti del mercato dei prodotti a contenuto culturale ed essere la scelta naturale di ogni Cliente, attuale e potenziale, garantendo elevati livelli di professionalità e di servizio, che assicurino livelli superiori di soddisfazione del Cliente, di crescita dei nostri Partner e di valore per l'Azionista, attraverso l'innovazione continua di competenze, tecnologie e processi**".**

In funzione di quanto precede gli obiettivi ed i conseguenti contenuti del presente Accordo Integrativo di Gruppo risultano essere quelli di:

- favorire nel corso dei prossimi anni una crescita programmata che si rifletterà positivamente sul mercato del lavoro specie giovanile ed intellettuale.

- omogeneizzare, secondo modalità e tempistiche di seguito definite, i trattamenti integrativi riconosciuti ai Dipendenti, assicurando un quadro comune di garanzie sociali e contrattuali.

- salvaguardare, in termini di efficienza/efficacia, le specificità di "formato/prodotto/vendita" presenti sotto le diverse insegne al fine di fronteggiare convenientemente l'evoluzione della distribuzione rappresentata da concorrenti specializzati e dalla gdo con strutture sempre più efficienti e competitive.

- garantire una migliore qualità del servizio e conseguentemente una maggiore soddisfazione e duratura fedeltà della clientela.

- far crescere costantemente la qualità del lavoro, sviluppando anche politiche di assunzioni che, nel dare risposta alle esigenze professionali, organizzative, funzionali e commerciali dei Punti di Vendita, assicurino la presenza di un mix equilibrato tra strumenti di legge e contrattuali che pur volti alla flessibilità siano anche strumenti finalizzati alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

- migliorare, attraverso l'adozione di un nuovo sistema di incentivi salariali, un più efficace orientamento ai risultati qualitativi e quantitativi.

Art.2 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo al CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi si applica ai Dipendenti di tutti i Punti di Vendita del Gruppo costituito dalle Società Librerie Feltrinelli S.r.l. e Finlibri S.r.l. e dalle Società controllate che esercitino le attività nei formati/canali come descritti di seguito. Per società controllate si intendono quelle in cui detto controllo si eserciti nella misura superiore al 50%.

Nel caso di acquisizione o costituzione di altre società che siano oggetto anche di successivo controllo, che esercitino le stesse attività commerciali proprie di quelle facenti parte del Gruppo, si darà luogo all'applicazione del presente CIA entro e non oltre il compimento di due esercizi interi, previe le necessarie verifiche, gli eventuali adattamenti e le gradualità conseguenti che saranno oggetto di confronto negoziale.

Detto confronto negoziale verrà attivato a partire dal tredicesimo mese dalla attuata condizione di controllo e dovrà concludersi entro e non oltre il ventiquattresimo mese.

Di comune accordo il confronto potrà prorogarsi di ulteriori dodici mesi.

Per quanto riguarda specificamente il progetto Grandi Stazioni, che prevede l'apertura di 8 Punti Vendita all'interno delle stazioni ristrutturate dalla Società Grandi Stazioni S.p.A., si conferma che l'iter sopra descritto decorrerà dall'avvenuta apertura del primo Punto di Vendita .

Con riferimento all'accordo del 5/11/ 2004, verrà posta in atto una negoziazione di secondo livello relativamente alla Sede di Milano che, con un'attenzione alle problematiche degli uffici e come evoluzione del CIA già esistente, recepisca gli orientamenti del presente accordo rivolti ai Punti di Vendita, valutandone, a quel livello, l'armonizzazione con riferimento alla scadenza.

Si riconosce alle OO.SS firmatarie il presente C.I.A. il diritto all'informazione preventiva in merito ad eventuali operazioni finanziarie o societarie che possano avere incidenza sostanziale sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro.

Fermo restando quanto richiamato nel presente articolo in termini più generali di modalità e tempistica di applicazione dei trattamenti previsti da questo Contratto Integrativo, negli articoli che seguono si farà riferimento, in talune previsioni, non al Gruppo, ma a formati/canali composti da Punti di Vendita riconducibili al:

- formato/canale **Librerie** caratterizzato da un alto livello di specializzazione e di servizio al cliente; (che include al momento i Punti di Vendita **Librerie Feltrinelli** e **Feltrinelli International**);

- formato/canale **Musica** caratterizzato da un orientamento più commerciale con presenza sia di assistenza specializzata al cliente sia di self-service; (che include al momento i Punti di Vendita **RicordiMediaStores**);

- formato/canale **Misti** caratterizzato da un orientamento più commerciale con presenza sia di assistenza specializzata al cliente sia di self-service; (che include al momento i Punti di Vendita **La Feltrinelli Libri e Musica**);

- formato/canale **Centri Commerciali** caratterizzato da un orientamento commerciale e da una modalità di vendita prevalentemente a self - service e da un assortimento ridotto/semplificato; (che include al momento i Punti di Vendita **Feltrinelli Village**).

Le Parti hanno concordato che, per quanto non espressamente modificato dal presente Contratto, restano valide le previsioni ed i riflessi economici e normativi dagli Accordi Aziendali precedenti per cui in data 11/03/03 si è dato corso alla collazione, in applicazione dell'art. 2, 5° comma, del CIA 11/09/01.
Le Parti infine convengono, con riferimento anche alla sezione I° titolo II° capo II° art. 7 del C.C.N.L. in vigore, sul fatto che il presente Contratto Integrativo, con esclusione degli argomenti esplicitamente demandati ad una definizione nell'arco della sua vigenza, esaurisce e conseguentemente esclude ogni ulteriore contrattazione collettiva di II° livello, fatta salva la contrattazione specifica sulla Sede di Milano.

Art.3 RELAZIONI SINDACALI

3.1 Modello di relazioni

Nel riconfermare il modello di relazioni sindacali proprio del Gruppo, che ha consentito di consolidare un clima di reciproca correttezza teso al conseguimento di obiettivi aziendali attraverso anche un processo di informazioni/comunicazioni ai vari livelli, si riconosce come centrale il principio basato sullo scambio preventivo e reciproco delle informazioni sulle principali materie, ciascuno nella propria sfera di responsabilità.

In tale ambito si colloca anche la tematica relativa all'organizzazione del lavoro che trova nel successivo schema, relativo ai diritti di informazione, le sue logiche applicative.

3.1.1 Diritti d'Informazione

La Direzione fornirà annualmente, di norma entro il primo quadrimestre per il Gruppo e per i singoli Canali che lo compongono, a livello nazionale e, periodicamente, alle OO.SS. territoriali, informazioni sull'andamento produttivo, sulla composizione dell'organico, sulle prospettive occupazionali e sull'organizzazione del lavoro, anche al fine di esaminare congiuntamente e di cogliere tutti gli argomenti finalizzati alla lettura delle dinamiche collegate ai Premi variabili, e tutte le opportunità per raggiungere i previsti obiettivi economici e produttivi, fatto salvo il rispetto dei diversi ruoli ricoperti dalle Parti firmatarie e delle responsabilità assunte da queste ultime.

In particolare competono al:

- **livello Nazionale** le informazioni e le verifiche sulle tendenze nonché sui test che si andranno ad attivare anche in tema di innovazioni tecnologiche/ organizzative e sulla loro ricaduta sull'attività lavorativa. Verifica e confronto in materia di criteri generali dell'organizzazione del lavoro anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto previste dal C.C.N.L. e dal presente CIA;

- **livello Territoriale** la verifica e il confronto, anche finalizzato al raggiungimento di specifiche intese, su: applicazione della normativa in tema di orari commerciali, cambiamenti organizzativi anche con riferimento alla gestione degli orari, impiego delle risorse umane, problematiche relative ad assenze di lungo termine (p.es. maternità, infortunio, lunga malattia ed aspettativa) e presenza di più Punti di Vendita sulla medesima piazza e/o comune. Per rendere più agevole l'analisi di

specifiche problematiche, potranno essere realizzati incontri anche livello di macro - area territoriale **Nord-Ovest, Nord-Est, Centro-Sud;**

- **livello di PDV** la consultazione preventiva dei delegati sindacali, attraverso l'effettuazione di riunioni a fronte di rilevanti interventi di carattere organizzativo sia a livello di test che di implementazione definitiva, condotta almeno trenta giorni prima dell'avvio delle relative attività.
  Quanto precede al fine di permettere a RSA, RSU ed al Personale interessato di valutare anche preventivamente l'impatto che tali interventi potranno avere nello svolgimento del proprio lavoro, fermo restando il diritto e la responsabilità del Gruppo di definirne le modalità e dare seguito agli interventi organizzativi con cui si espletano le attività nei Punti di Vendita anche a seguito di cambiamenti dovuti p.es. a maternità, infortunio, lunga malattia ed aspettativa (V. Sezione quarta, Titolo V Capi V,VIII e IX del C.C.N.L. in vigore).

3.2 Permessi retribuiti

Fermo restando quanto previsto in materia dalla Legge e dal C.C.N.L., alla Rappresentanza Sindacale verranno riconosciute, come ore di permesso retribuito aggiuntive, quelle utilizzate per la partecipazione a incontri concordati con la Direzione. Le spese di trasferta per partecipare agli incontri suddetti saranno per intero a carico del Gruppo.

Fatti salvi i diritti di cui alla L. 300/70, con particolare riferimento all'art. 18, a prescindere dalle dimensioni di organico del Punto di Vendita, fermo restando quanto previsto ai punti 3.5 e 3.6 del presente CIA, nell'ottica del modello di relazioni sopra richiamato, verrà riconosciuta egualmente, qualora a livello di Comune non sussistano i requisiti di cui al C.C.N.L. vigente artt. 22 e 33, la possibilità di nominare una RSA per ogni sigla firmataria del presente CIA.

Detta possibilità di nomina, indipendentemente dai Punti di Vendita interessati, non potrà superare Nr. **4** RSA per ogni sigla sindacale a livello di Gruppo.
Fermo restando il numero di ore pari ad 1,5 per ogni Dipendente del Punto di Vendita, ogni RSA avrà comunque almeno diritto a 16 ore annue di permesso retribuito.

3.3 Delegato aziendale

Ad integrazione dell'art. 33 del C.C.N.L. vigente, i Delegati aziendali nominati dalle OO.SS. per l'espletamento dei loro compiti potranno fruire annualmente di n° **24** (ventiquattro) ore di permesso, di cui n° **16** (sedici) retribuite.

3.4 Ambiente di lavoro, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro

La Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza sarà costituita complessivamente da n° **8** (otto) componenti a livello di Gruppo.

I nominativi dei Rappresentati per la Sicurezza, le cui competenze territoriali saranno concordate al fine di evitare sovrapposizioni, verranno comunicati dalle OO.SS. alla Direzione secondo la ripartizione strutturale di cui alle precedenti indicazioni.

Ognuno dei Componenti potrà disporre, per l'espletamento dei compiti previsti dalle vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro, di permessi retribuiti pro-capite pari a n° **73** (settantatre) ore complessive annue aggiuntive alle n° **30** (trenta) ore previste dagli accordi interconfederali.

Il monte ore annuo così determinato (**103** ore annue x **8** RLS = Totale **824** ore annue), è da intendersi come limite massimo complessivo usufruibile dall'insieme dei componenti anche nel caso il numero di RLS risultasse inferiore a **8** (otto). Eventuali ore residuali potranno essere fruite solo nel corso dell'anno immediatamente successivo.
Ai soli fini della presente regolamentazione verrà riconosciuto il rimborso delle spese che gli RLS sosterranno per l'espletamento del loro incarico; ciò avverrà entro 30 giorni, dietro presentazione di idonei giustificativi, nella misura complessiva massima annua di **Euro 6.200,00** (seimiladuecento/00). Eventuali residui verranno trasferiti e se ne potrà usufruire solo nell'anno immediatamente successivo.

La Direzione dichiara la propria disponibilità ad incontrarsi con le OO.SS. per verificare la congruenza di quanto precede in presenza di rilevanti modifiche dimensionali di Gruppo e/o di Canale.

Entro il mese di settembre di ogni anno si riunirà una commissione composta dagli RLS e dalla Direzione Tecnica e Sviluppo per valutare eventuali criticità e le possibilità di intervento. Sarà compito della suddetta Direzione, previa verifica delle vigenti disposizioni di legge, e sulla scorta delle priorità individuate, dare seguito agli interventi considerando lo stanziamento dei costi in sede di definizione del budget dell'anno seguente.

3.5 Assemblee

Fermo restando il diritto a 12 ore di Assemblea retribuita secondo le previsioni di cui al C.C.N.L., le Rappresentanze Sindacali dei Dipendenti e le OO.SS. riconoscono la necessità di non condurre - entro i limiti del possibile - Assemblee dei lavoratori in orario di apertura dei Punti di Vendita. Di conseguenza le RSA/RSU, o in assenza di queste, le OO.SS. firmatarie del presente CIA convocheranno di norma le riunioni dei dipendenti, in forza ai Punti di Vendita di appartenenza, al di fuori dell'orario di apertura. In tutti i casi in cui sussiste il diritto di Assemblea, le ore a ciò destinate saranno retribuite, con la normale retribuzione oraria ordinaria, nella misura di **12** (dodici) annue previste dal C.C.N.L. anche se effettuate fuori orario di apertura dei Punti di Vendita.

Nei Punti di vendita ove non sussiste il diritto di Assemblea di cui al punto precedente, la RSA o il Delegato Aziendale di cui all'art. 33 parte prima C.C.N.L. o, in sua assenza, le OO. SS. firmatarie del presente CIA potranno convocare riunioni, all'interno dei Punti di Vendita, fuori degli orari di apertura che saranno retribuite, nel limite di 4 ore annue, agli appartenenti a Punti di Vendita che occupino da **11** a **15** dipendenti

3.6 Coordinamento nazionale

Il Coordinamento nazionale dei Delegati-RSA/RSU potrà fruire per la sua attività di un monte annuo complessivo di **350** (trecentocinquanta) ore di permessi retribuiti. Eventuali ore residuali potranno essere fruite solo nel corso dell'anno immediatamente successivo**.**

Da questo computo restano escluse le ore dovute al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (CIA).

In caso di significativa crescita delle dimensioni del Gruppo le Parti si incontreranno per concordare un eventuale innalzamento del monte permessi.

Al fine di agevolare la comunicazione ed in ottemperanza della legge sulla Privacy, la Direzione si dichiara disponibile a fornire a proprio carico e secondo modalità che verranno successivamente indicate, un numero massimo di **10** (dieci) abbonamenti per l'accesso a internet in favore dei componenti del Coordinamento dei delegati.

Sarà cura del Coordinamento dei delegati comunicare alla Direzione i nominativi dei componenti che potranno usufruire di detto strumento di comunicazione.

L'utilizzo di detto strumento di comunicazione, da parte dell'utilizzatore sarà attivo per tutta la durata del mandato e riservato unicamente all'espletamento delle attività proprie del mandato.

In caso di necessità urgenti i componenti delle RSA, RSU, RLS e dei Delegati aziendali ex art. 33 C.C.N.L. regolarmente eletti o nominati secondo le regole previste dalle normative in vigore , potranno essere autorizzati dal direttore del Punto di Vendita ad utilizzare temporaneamente strumenti informatici aziendali ai soli fini dell'espletamento del loro incarico, purché ciò non sia in alcun modo ostativo allo svolgimento dell'attività propria del Punto di Vendita.

Verrà costituito un fondo spese del Coordinamento dei delegati per le necessità di produzione e circolazione di propri documenti. Il fondo spese di € 500 (cinquecento) annue verrà messo a disposizione dell'incaricato del Coordinamento a inizio di ogni anno; lo stesso incaricato sarà totalmente ed autonomamente responsabile della gestione e dovrà unicamente confermare alla Direzione a fine anno l'avvenuto utilizzo totale o parziale dell'importo.

Nota a verbale
Le Organizzazioni Sindacali firmatarie forniranno alla Direzione aziendale il regolamento di funzionamento del Coordinamento non appena sarà definito dalle stesse.

Art.4 ORARI DI APERTURA

La definizione degli orari di apertura e chiusura dei Punti di Vendita è determinata dalla Direzione in funzione di :
- localizzazione del Punto di Vendita;
- regolamentazioni di legge, locali o dei Centri Commerciali in cui il Punto di Vendita è inserito;
- specificità delle esigenze della clientela.

Quanto sopra è correlato anche alla calendarizzazione di cui all'art. 5.

Preso atto della dinamica degli orari di apertura del settore commercio sopra richiamata, si riconosce il diritto alla consultazione preventiva dei Rappresentanti dei Lavoratori aziendali e/o Territoriali sul cambiamento di orari di apertura dei singoli Punti di Vendita, ciò con particolare riferimento all'apertura domenicale, festiva e serale.

In caso di modificazioni strutturali degli orari di apertura di Punto di Vendita, si darà luogo ad un confronto, anche finalizzato al raggiungimento di specifiche intese, con i rappresentanti dei lavoratori con almeno 30 giorni di anticipo. Tale confronto potrà avvenire con minore anticipo in casi di comprovata urgenza.

Verrà creata un' apposita modulistica standard che sarà trasmessa ai Punti di Vendita per registrare le variazioni di orario di apertura; ogni variazione verrà trasmessa alla RSA/RSU o in mancanza di queste al Coordinamento dei delegati.

Art.5 CALENDARIZZAZIONE ANNUALE DELLE APERTURE E DELLE FERIE.

La Direzione **entro il 31 gennaio** di ciascun anno renderà noto il Piano di aperture domenicali e festive infrasettimanali per il periodo compreso tra il 1 aprile di ogni anno ed il 31 marzo dell'anno successivo.

Il Piano considererà normalmente le chiusure del **1° gennaio, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre, Pasqua e Lunedì dell'Angelo,** salvo le eccezioni dovute alle specifiche condizioni di alcuni Punti Vendita (Es. Stazione Termini a Roma).

Sulla scorta del suddetto Piano, ed entro il mese di febbraio di ciascun anno:

- il Dipendente comunicherà per iscritto il proprio Piano ferie che, fino ad approvazione avvenuta, si intenderà solo in termini di proposta;

- il Dipendente Part-Time potrà, in questa occasione, comunicare per iscritto la disponibilità alla modificazione permanente del proprio orario di lavoro secondo quanto previsto dal successivo art. 10;

- in caso di mancata comunicazione da parte del Dipendente Full-Time riguardo le date di sua presenza al lavoro festivo e domenicale, si intenderà acquisita la disponibilità a partecipare nella misura di **12** (dodici) giornate (con un massimo di **2** festività);

- il Dipendente Full-Time potrà comunicare la propria disponibilità a eventuali ulteriori presenze nelle aperture domenicali e festive in aggiunta a quelle di cui al punto precedente;

- il Dipendente Part-Time che abbia sottoscritto l'atto concernente le clausole elastiche e flessibili di cui al successivo art. 10 del presente CIA potrà seguire procedura di comunicazione analoga a quella del dipendente Full-Time;

- per gli altri Part-Time si applicherà quanto previsto nella lettera che regola il contratto di assunzione;

- la raccolta di tutte le informazioni di cui sopra consentirà alla Direzione, entro il mese di marzo di ciascun anno, di portare a termine in tutti i Punti di Vendita la programmazione del Piano complessivo delle ferie e di copertura delle aperture domenicali e festive programmate con il massimo utilizzo delle risorse interne favorita anche dagli incentivi economici ripresi dal presente CIA;

- il Piano ferie elaborato compatibilmente con le esigenze della Direzione e tenuto conto di quelle dei Dipendenti, nonché i turni di copertura delle aperture domenicali e festive verranno comunicati entro il 31 marzo. Eccezionalmente, eventuali modifiche e/o variazioni a tali Piani potranno, anche a richiesta dei Dipendenti, essere apportate entro il 15 aprile;

- le eventuali insufficienze dell'organico considerato necessario dalla Direzione per assicurare le aperture dei Punti di Vendita secondo il calendario pianificato verranno conseguentemente coperte attraverso l'impiego delle formule contrattuali e di legge espressamente indirizzate a questo scopo;

- eventuali variazioni non preventivabili del calendario del Piano di aperture domenicali e festive che dovessero intervenire nel corso dell'anno, comporteranno una consultazione preventiva finalizzata anche a riformulare il Piano delle presenze in precedenza programmato.

5.1 Regime transitorio per il Canale Centri Commerciali (Finlibri S.r.l.)

Per il primo periodo di applicazione del presente CIA, non avendo tempi sufficienti per una traduzione pratica del nuovo sistema di calendarizzazione, ma considerando egualmente utile l'effettuazione di una sperimentazione, si darà luogo ad una programmazione bimestrale per il periodo intercorrente dal **1 ottobre 2006** al **31 marzo 2007**.

5.2 Regime sperimentale per il Canale Centri Commerciali (Finlibri S.r.l.)

Si conviene inoltre di considerare sperimentale il periodo **1.4.2007 – 31.3.2008**; entro il **31. 3. 2008** le Parti si rincontreranno per verificarne le risultanze e dare luogo ad eventuali aggiustamenti del sistema.

5.3 Calendarizzazione annuale delle aperture/ferie

Con particolare riferimento alla regolamentazione delle prestazioni notturne che potranno essere richieste ai lavoratori per dare luogo alle aperture dei Punti di Vendita in questo momento della giornata, ferma restando in via di principio la condizione di un'equa ripartizione dei carichi di lavoro e dell'impegno relativo si conferma l'applicazione delle previsioni stabilite in materia dal C.C.N.L., demandando invece a livello di singolo Punto di Vendita il momento relativo alla valutazione dell'impegno richiesto al singolo lavoratore in termini di partecipazione ed alla preventiva informazione in ordine anche alla calendarizzazione delle aperture stesse.

Su quest'ultimo aspetto vi sarà la possibilità, anche oltre la scadenza del termine di fissazione del calendario individuale di partecipazione alle aperture previsto dal presente CIA, di consentire lo scambio nella presenza effettiva tra Dipendente e Dipendente, che verrà formalizzata dagli interessati attraverso apposito modulo e sarà soggetta sempre ad approvazione preventiva della Direzione aziendale.

Analogamente anche il Piano Ferie potrà comportare all'interno di esso per eccezione, e successivamente al termine di comunicazione previsto dall'Integrativo, la possibilità di scambio tra i Dipendenti delle date di assenza fermo restando la preventiva ed insindacabile approvazione della Direzione aziendale.

In fine è stata riconfermata la possibilità di partecipazione di tutti i Lavoratori alle aperture sia domenicali che festive, a parità di requisiti professionali richiesti dall'attività; la sussistenza degli stessi sarà soggetta, in analogia a quanto sopra richiamato, a preventiva ed insindacabile valutazione della Direzione aziendale. (rif. Artt. 4 – 5 Verbale di ratifica Accordo 11/09/01).

Le Parti convengono sull'obiettivo di giungere ad una calendarizzazione annuale degli orari di tutti i Dipendenti, intervenendo con le modalità riprese dall'art. 8 del presente CIA

Art. 6 INDENNITÀ FORFETARIA PER LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Ai Dipendenti che effettueranno la loro prestazione lavorativa nelle giornate domenicali e festive, verrà corrisposta un'indennità forfetaria, in funzione del Canale di appartenenza, nel valore economico e secondo la tempistica riportati nella successiva Tabella (A) e le condizioni di seguito dettagliate:

Tabella A

Canale di appartenenza	2006	2007	2008	dal 1/12/2009
Musica	60,00	60,00	60,00	**70,00 (3)**
Misto	44,00	48,00	60,00	
Village	40,00	45,00	60,00	
Librerie (1)	69,72	69,72	69,72	
Librerie (2)	60,00	60,00	60,00	

NB
Le indennità forfetarie per lavoro domenicale e festivo, di cui alla precedente Tabella A, sono comprensive dell'incidenza su ogni istituto contrattuale e legale. Assorbono fino a concorrenza ogni trattamento maggiorativo previsto dalla legge e/o dal C.C.N.L., eccezion fatta per la maggiorazione per lavoro straordinario in caso di superamento del limite contrattuale di ore settimanali.

Condizioni riferite al Canale Librerie
(1) valore economico dell'indennità riconosciuta ai Dipendenti in forza alla firma del presente CIA che effettuano la prestazione domenicale nell'ambito del regime dell'orario ordinario di lavoro settimanale o pluri settimanale;
(2) valore economico dell'indennità riconosciuta ai Dipendenti assunti successivamente alla firma del presente CIA;

Condizioni riferite a tutti i Canali
(3) misura dell'indennità riconosciuta ai Dipendenti che effettuano la prestazione di domenica o in corrispondenza di festività, sia in regime ordinario che straordinario, indipendentemente dal Canale di appartenenza.

Maturazione delle indennità

Tutte le indennità sopra elencate (indennità forfetaria domenicale e festiva, e indennità ad personam per anzianità di servizio di cui all'allegato 2) verranno corrisposte per intero oltre la quinta ora lavorata. In caso di prestazione inferiore alle cinque ore tutte le indennità verranno corrisposte in ragione del 50%.

Parametrazione

I valori di tutte le indennità non saranno soggette a riparametrazione.

Art. 7 INDENNITA' FORFETARIE AGGIUNTIVE PER LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Nella tabella sotto riportata vengono indicati i criteri quantitativi legati al numero delle prestazioni di cui al presente articolo ed i corrispondenti importi relativi alle indennità forfetarie aggiuntive riconosciute dal precedente CIA e dal presente:

	CIA precedente	Nuovo CIA			
		2006	2007	2008	2009
Prime 12 domeniche / fest.tà lavorate	**51,65**	**60,00**	**65,00**	**70,00**	**70,00**
3 domeniche/ fest.tà aggiuntive (tot.15)	**30,99**	**35,00**	**35,00**	**35,00**	**35,00**
ulteriori gruppi di 3 domeniche/fest.tà	**38,73**	**40,00**	**40,00**	**45,00**	**45,00**

Art. 8 COMUNICAZIONE DEI REGIMI DI ORARIO SETTIMANALI DEL PERSONALE FULL-TIME

La turnistica è di norma definita dalla Direzione in funzione di :
- modalità e tempi di ricezione dei prodotti;
- modalità e tempi di lavorazione ed esposizione dei prodotti;
- intensità e frequenza di visita dei clienti;
- copertura e presidio del Punto di Vendita.

Nella definizione dei turni e dei carichi di lavoro individuali l'obiettivo del Gruppo è quello di rendere coerenti i suddetti vincoli con le esigenze individuali e di rendere coerenti tra loro le esigenze dei diversi Dipendenti in una logica di equa distribuzione.

Nell'obiettivo di conciliare, le esigenze aziendali a quelle individuali, gli orari di lavoro settimanali dei singoli Punti di Vendita verranno di norma programmati e comunicati ai Dipendenti con cadenza almeno bimestrale e con un anticipo di almeno 2 settimane.

Nell'ottica di coniugare le esigenze funzionali, organizzative, commerciali e di livello di servizio proprie dei Punti di Vendita con quelle dei Dipendenti, sarà possibile, a titolo di sperimentazione, provare cadenze di turni più lunghe con un'anticipazione maggiore della comunicazione e verificarne l'applicazione a livello Territoriale come previsto all'art. 3 al punto "Diritti d'Informazione.

Decorsi 24 mesi dalla firma del presente CIA, le Parti si incontreranno per valutare la possibilità, anche in seguito agli esiti positivi delle sperimentazioni di cui sopra, di ampliare ulteriormente la cadenza dei turni, con l'obiettivo al termine della durata del presente CIA di estendere detta programmazione all'intero anno e di inserirla nella calendarizzazione di cui all'art. 5.
La programmazione annuale comporterà in ogni caso una sua messa a punto con cadenza bimestrale.

Art. 9 ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE DEL PERSONALE FULL-TIME

9.1 Orario di lavoro a 39 ore

Tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L. agli artt. 116, 119, 128 e dal CIA precedente, si darà luogo all'applicazione delle 39 ore medie settimanali secondo le modalità seguenti:

- troverà applicazione con la calendarizzazione 01 aprile 2007 – 31 marzo 2008;
- si realizza su base annua attraverso l'assorbimento di sole 32 ore di permesso retribuito di cui al 3° comma dell'articolo 140 del C.C.N.L. in vigore in quanto l'azienda si farà carico di 4 ore di permessi aggiuntivi;
- le residue 72 ore di permessi individuali retribuiti potranno essere utilizzate dal Dipendente secondo quanto previsto dall'art. 140 del C.C.N.L., fermo restando quanto previsto dall'art. 12 del presente CIA;

- le 39 ore medie settimanali si realizzeranno con le modalità previste dall'art. 5 del presente CIA attraverso l'utilizzo di gruppi di riduzione di 16 ore ciascuno (per un massimo di 3 volte all'anno) o in alternativa attraverso gruppi di 24 ore ciascuno (per un massimo di 2 volte all'anno) anche unitamente ai periodi di ferie;
- tale modalità di fruizione sarà oggetto di comunicazione da parte del Dipendente e si intenderà solo in termini di proposta fino ad approvazione avvenuta;
- in mancanza di tale comunicazione da parte del Dipendente e/o per la differenza delle ore residue annuali di riduzione, si provvederà da parte aziendale ad inserirla nella programmazione bimestrale degli orari settimanali di cui all'art. 8 del presente CIA attraverso accorpamenti di 4 od 8 ore fino al loro esaurimento;
- la programmazione annuale e/o bimestrale della riduzione dell'orario prevale su ogni tipo di evento contingente che si dovesse verificare nel corso dell'anno;
- ai Dipendenti Full-Time in forza al Punto di vendita in cui verrà conseguito l'obiettivo organizzativo consistente nelle 39 ore medie settimanali, verrà riconosciuto in sede di prima applicazione un Premio di €. 60 (sessanta) una tantum. L'erogazione avverrà il 31 marzo 2008. (v. Punto III allegato Premio Variabile).

9.2 Orario di lavoro a 38 ore

Tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L. agli artt. 116, 119, 128 e dal CIA precedente, previo confronto negoziale a livello Territoriale, può essere definito il passaggio alle 38 ore medie settimanali in data successiva al 31 marzo 2007.

L'iter di attuazione, è demandato al livello Territoriale ai sensi dell'art. 3 del presente CIA. A questo livello saranno oggetto di confronto ed analisi i cambiamenti organizzativi che ciò comporterà anche in termini di ricaduta nell'impiego delle Risorse Umane.

Il passaggio a 38 ore che potrà riguardare anche singoli Punti di Vendita si realizzerà come segue:

- su base annua attraverso l'assorbimento di sole 64 ore di permesso retribuito di cui al 1°e 3° comma dell'articolo 140 del C.C.N.L. in vigore in quanto l'azienda si farà carico di 8 ore di permessi aggiuntivi;
- le residue 40 ore di permessi individuali retribuiti potranno essere utilizzate dal Dipendente secondo quanto previsto dall'art. 140 del C.C.N.L., fermo restando quanto previsto dall' art. 12 del presente CIA;
- le 38 ore medie settimanali si realizzeranno, anche unitamente ai periodi di ferie, con le modalità previste dall'art. 5 del presente CIA attraverso l'utilizzo di gruppi di riduzione di 16 ore ciascuno (per un massimo di 4 volte all'anno) o in alternativa attraverso tre gruppi di 24 ore;
- tale modalità di fruizione sarà oggetto di comunicazione da parte del Dipendente e si intenderà solo in termini di proposta fino ad approvazione avvenuta;
- 40 ore (c.d. sesta settimana di ferie) potranno essere usufruite , ferma restando la salvaguardia dell'esigenza organizzativa, gestionale e commerciale del Punto di Vendita, a rotazione fra i richiedenti entro un limite di percentuale di organico da definirsi in ambito Territoriale anche in aggiunta ai periodi di ferie;
- in mancanza di tale comunicazione da parte del Dipendente e/o per la differenza delle ore residue annuali di riduzione, si provvederà da parte aziendale ad inserirla nella programmazione bimestrale degli orari settimanali di cui all'art. 8 del presente CIA attraverso accorpamenti di 8 ore fino al loro esaurimento;
- la programmazione annuale e/o bimestrale della riduzione dell'orario prevale su ogni tipo di evento contingente che si dovesse verificare nel corso dell'anno;

- ai Dipendenti Full-Time in forza al Punto di vendita in cui verrà conseguito l'obiettivo organizzativo consistente nelle 38 ore medie settimanali, verrà riconosciuto in sede di prima applicazione un Premio di €. 60 (sessanta) una tantum. L'erogazione avverrà con la retribuzione del marzo successivo. (v. Punto III allegato Premio Variabile);

In ragione delle modalità con cui viene realizzata la riduzione di orario settimanale di lavoro ai sensi del presente articolo, in deroga a quanto previsto dall'art. 118 C.C.N.L. in caso di riduzione di orario a 39 o 38 ore settimanali, le Parti convengono che il pagamento delle ore straordinarie continuerà a decorrere dalla 41° ora di lavoro settimanale.
Le ore di riposo collegate alla riduzione di orario di lavoro settimanale, che verranno evidenziate in busta paga, qualora non vengano esaurite al 31 marzo di ogni anno di maturazione verranno retribuite nel successivo mese di aprile applicando ad esse la maggiorazione di cui all'art. 132 del C.C.N.L. (15%).

N.B.
Le riduzioni a 39 e 38 ore e le relative previsioni non si applicano ai Dipendenti:
- inquadrati al I° livello
- con qualifica di Quadro.

Art. 10 PERSONALE PART-TIME

Stanti le attuali condizioni organizzative e di servizio al pubblico, la Direzione conferma che l'orario minimo settimanale del personale Part-Time verrà di norma fissato in **20** (venti) ore effettive.

Per quanto riguarda la puntuale indicazione della durata e collocazione dell'orario lavorativo di cui all'art. 2, secondo comma del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, richiamato nell'art. 69 comma 1 n.4 del C.C.N.L. in vigore, le Parti convengono che esse saranno quelle stabilite al momento dell'assunzione.
Qualsiasi modifica permanente della durata della prestazione lavorativa settimanale deve essere frutto di libero accordo tra Dipendente e Azienda e andrà ratificata in una novazione del contratto individuale di lavoro che contenga anche la nuova collocazione dell'intero orario lavorativo settimanale.
Modifiche della collocazione dell'orario di lavoro settimanale potranno essere realizzate solo in applicazione delle clausole flessibili limitatamente ai lavoratori che sottoscrivano l'apposito atto scritto contrattualmente previsto.

Con riferimento alle clausole flessibili ed elastiche, fermo restando quanto previsto dall'art. 82 del C.C.N.L., in luogo delle maggiorazioni ivi previste viene applicata la seguente tabella:

Giorni di preavviso		almeno 7	almeno 4	almeno 2
Clausole flessibili % di maggiorazione		1,5	2	3
Clausole elastiche % di maggiorazione		36,5	37	38

Per giorni si intendono a tal fine giornate lavorative intere.

Con riferimento alle sole prestazioni domenicali e festive i Dipendenti che abbiano sottoscritto le clausole elastiche e flessibili rientreranno nella programmazione di cui all'art. 5 del presente CIA ed in questo caso non sarà applicata alcuna maggiorazione salvo le indennità di cui agli artt. 6 e 7 del presente CIA.

In caso di successiva modifica disposta dall'Azienda varranno le condizioni e le maggiorazioni di cui alla tabella successiva:

Giorni di preavviso	da 45 a 30	da 30 a 7	meno di 7
Clausole flessibili % di maggiorazione	0,5	1	3
Clausole elastiche % di maggiorazione	35,5	36	38

N.B.

1. I valori di cui alla precedente tabella si intendono aggiuntivi all'indennità prevista per il lavoro domenicale e festivo di cui agli artt. 6 e 7 del presente CIA e nel complesso soddisfano le condizioni di cui all'art. 82 del C.C.N.L.
2. In riferimento alla previsione del lavoro domenicale o festivo resta confermato quanto previsto nella lettera di assunzione o in successive modifiche permanenti.
3. A 24 mesi dalla firma del presente CIA le Parti si incontreranno per verificare l'applicazione dei termini di preavviso di cui all'ultima tabella.

Le causali di ripensamento, previste dall'art. 82 del C.C.N.L, vengono integrate con le seguenti:
- esigenze di studio legate a corsi con frequenza obbligatoria documentata per il conseguimento del diploma di scuola media superiore o equipollente, nonché per il conseguimento del diploma di laurea o di master;
- impegni documentati relativi ad attività svolte a favore di associazioni di volontariato legate alla cura della persona (p.es. assistenza domiciliare agli anziani, ai malati terminali, ad invalidi).

Le Parti convengono che potranno trovare accoglimento delle denunce riferibili anche ad altre causali oltre a quelle succitate. Il termine di accoglimento su base annuale è fissato per piazza nella misura minima di una richiesta e massima del 20% di quelle presentate a quest'ultimo titolo.
Quest'ultima tipologia di denuncia del patto dovrà essere effettuata solo nel periodo intercorrente tra l'1 e il 31 gennaio di ogni anno e andrà indirizzata alla Direzione Risorse Umane via posta R.R. o via fax.
Il criterio di accoglimento osservato sarà il seguente:
1. data di invio della denuncia
2. a parità di data di invio, la maggiore anzianità aziendale.

Si intende che la previsione di cui al punto 2. verrà presa in considerazione solo nel caso in cui il criterio di cui al punto 1. non esaurisca la percentuale.
Tutte le denunce troveranno riscontro e quelle che dovessero eccedere la percentuale di cui sopra verranno tenute in considerazione negli anni successivi.
L'attuazione del nuovo orario troverà applicazione con il 1 aprile di ogni anno.
Le Parti si danno altresì atto della opportunità di confrontarsi a livello Territoriale nell'ambito del modello di relazioni previsto all'art. 3 del presente CIA su questa tematica.

Restano invariate tutte le altre previsioni di cui all'art.82.

10.1 Part-time post maternità

In deroga a quanto previsto dall'art. 87 del C.C.N.L. in vigore, troveranno accoglimento le richieste di passaggio temporaneo a Part-Time post maternità, fino al raggiungimento di tre anni di età del bambino, nell'ambito del 4**%** della forza occupata nel Punto di Vendita. Si applicano per il resto i criteri e condizioni previsti dal succitato articolo, in particolare con riferimento al vincolo di fungibilità.
Ferme restando le previsioni percentuali di cui sopra le Parti concordano che vi sarà ugualmente il diritto di fruizione da parte di una Dipendente per Punto di Vendita anche laddove la percentuale non dovesse determinare un'unità. A fronte dell'avverarsi di questa condizione l'Azienda potrà

avvalersi della facoltà di sostituire la persona assente attraverso il ricorso ad un contratto a termine.

10.2 Part-time verticale

L'azienda si rende disponibile nei confronti dei Dipendenti part-time verticali, che ne avanzeranno richiesta scritta alla direzione del Punto di Vendita di appartenenza e previo accordo, a modificare il turno di lavoro onde consentire di non far coincidere la loro prestazione lavorativa con quattro domeniche nel periodo intercorrente tra il 1° aprile ed il 31 marzo dell'anno successivo.
Le ore domenicali non prestate verranno lavorate in altri giorni della settimana. La programmazione delle domeniche non in turno potrà essere di norma definita in occasione della calendarizzazione di cui all'art. 5 del presente CIA.
Le domeniche comprese tra il 15/11 ed il 24/12 di ogni anno non potranno rientrare tra le previsioni di spostamento summenzionate.
Per periodi di lavoro inferiori all'anno il numero di domeniche non in turno verrà rapportato ad una per ogni trimestre. Quanto sopra è in aggiunta al periodo di ferie.
Nell'eventualità che il calendario di aperture prevedesse un numero inferiore di domeniche rispetto alle 51, le quattro domeniche di cui sopra saranno ridotte in pari numero.

Art. 11 PERMESSI SPECIALI

Permessi per eventi familiari
Ad integrazione di quanto previsto dalla L. 53/2000 i Dipendenti potranno fruire di permessi retribuiti nella misura di un giorno in caso di nascita di figli.

Permessi per visite mediche
I Dipendenti potranno fruire di permessi per visite mediche e/o cure e/o esami specialistici; detti permessi saranno retribuiti nel limite di **20** (venti) ore annue (dal 1 Gennaio al 31 Dicembre), dietro presentazione di idonei giustificativi per l'assenza.
NB: La presente regolamentazione sostituisce ed annulla qualsivoglia condizione concessa in precedenza nelle realtà facenti parte del Gruppo.

Art. 12 FRUIZIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI RESIDUI

I permessi retribuiti di cui all'art. 140 del C.C.N.L. vigente dovranno essere richiesti dai Dipendenti al direttore del Punto di Vendita di appartenenza , salvo casi di comprovata urgenza, con un anticipo di almeno **10** (dieci) giorni; il direttore del Punto di Vendita risponderà, per l'accoglimento o meno della richiesta in termini d'uso effettivo, entro i **2** (due) giorni lavorativi dell'avvenuto ricevimento.

I Full-Time, ed in misura rapportata i Part-Time, potranno usufruire di **40** (quaranta) ore del monte permessi retribuiti, senza che cambi la natura contrattuale di dette ore, anche accorpate in un'unica soluzione.

La suddetta fruizione rientrerà nell'ambito della programmazione annuale delle ferie che non potrà superare, comprendendo anche quanto previsto dal precedente capoverso, complessivamente tre distinti periodi.

NB:

- Le suddette condizioni assorbono fino a concorrenza e sostituiscono quelle previste da precedenti accordi/concessioni in materia in uso fino a questo momento all'interno delle realtà facenti parte del Gruppo.
- I permessi retribuiti eventualmente non usufruiti nel periodo aprile – marzo, verranno liquidati con il mese di aprile immediatamente successivo.

Art.13 INTEGRAZIONE MALATTIA

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 168 del C.C.N.L. vigente il Gruppo corrisponderà ai Dipendenti il **100%** (cento per cento) della retribuzione per i giorni d'assenza per malattia a partire dal **4°** (quarto) e fino al **20°** (ventesimo).

Art.14 SUPERMINIMO DI GRUPPO

Viene esteso ai Dipendenti in forza al momento della firma del presente CIA e che ancora non ne usufruiscano. L'importo verrà corrisposto secondo la modalità seguente:

Riconoscimento del Superminimo di Gruppo	2006*	01/01/2007
Percentuale di erogazione dell'ammontare	50%	100%

***** a decorrere dalla data della approvazione definitiva del presente CIA.

Il valore, pari attualmente a €. 10,33 (dieci/33), verrà elevato a € 10,50 (dieci/50) a partire dal 1/12/2009 .

N.B.
I valori si intendono riferiti al rapporto di lavoro Full-Time e non sono soggetti a riparametrazione

Art. 15 SALARIO DI IMPIANTO

E' applicato a :
Neo assunti nei Punti di Vendita di nuova apertura.

Scopo:
facilitare l'apertura di nuovi Punti di Vendita e quindi l'inserimento di nuovo Personale e la sua adeguata formazione senza gravare eccessivamente sul conto economico di Punto di Vendita, dando così modo alla nuova struttura di crescere e di raggiungere più facilmente l'equilibrio gestionale.

Chi/cosa interessa:

- tutti i nuovi assunti che entreranno nei nuovi Punti di Vendita, cui verranno riconosciute inizialmente le condizioni contrattuali previste dal C.C.N.L
- i benefici previsti dal presente Contratto con le sotto elencate modalità :

Si elencano quegli istituti contrattuali che vengono considerati ai fini dell'applicazione salario di impianto:

A. superminimo di Gruppo;
B. indennità forfetaria per lavoro domenicale e festivo;
C. indennità forfetarie aggiuntive per lavoro domenicale e festivo;
D. premio variabile di Gruppo
E. premio variabile di Canale
F. premio variabile di Punto di Vendita
G. concorso spese pasto giornaliero

Gli istituti di cui alle lettere A,B,C,D,E, saranno riconosciuti secondo le previsioni di cui alla seguente tabella:

dalla data apertura PDV	tra 12° e 24° mese	oltre 24° mese
Percentuale di corresponsione	50%	100%

L'istituto di cui alla lettera F, sarà riconosciuto secondo la previsione di cui alla seguente tabella:

dalla data apertura PDV	conclusi due esercizi interi
Percentuale di corresponsione	100%

L'istituto di cui alla lettera G, sarà riconosciuto secondo la previsione di cui alla seguente tabella:

dalla data apertura PDV	concluso 12° mese
Percentuale di corresponsione	100%

Art. 16 CONTRATTI DI INSERIMENTO E DI APPRENDISTATO

Inserimento

La Direzione informerà i Dipendenti assunti con questa tipologia di contratto sull'andamento dei piani individuali di inserimento e comunicherà agli stessi, con **20** (venti) giorni di anticipo rispetto alla scadenza del termine contrattuale, il proprio intendimento circa la trasformazione o meno a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Apprendistato

Ferme restando le previsioni di cui al C.C.N.L. per quanto attiene alla materia ed i successivi rinvii ai livelli di competenza, la Direzione dichiara la sua disponibilità a dare luogo anticipatamente alla scadenze naturali dei contratti in argomento nella misura di sei mesi, comunicando agli interessati l'esito del rapporto medesimo.

Per quanto attiene il trattamento di malattia, ad intergrazione di quanto previsto all'art. 54 del C.C.N.L. verrà riconosciuta l'intera retribuzione per i primi 3 giorni limitatamente a sei eventi annui.

L'evoluzione della materia e i suoi esiti comporta da parte dei firmatari del presente CIA un impegno a costituire un gruppo di lavoro ad hoc per i possibili adattamenti alla specifica realtà aziendale.

Art. 17 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento a quanto previsto all'art. 65 del vigente C.C.N.L. le Parti convengono sull'opportunità di favorire l'assunzione di Personale che abbia già in precedenza prestato la propria attività presso le società del Gruppo e che in tal senso abbia acquisito le caratteristiche professionali che le contraddistinguono.
A tal fine il Dipendente, entro e non oltre la scadenza del suo contratto a termine, potrà far richiesta nel Punto di Vendita di appartenenza del modulo appositamente predisposto sul quale riporterà, apponendo la sua firma per accettazione, la disponibilità ad essere riassunto a tempo indeterminato presso un Punto di Vendita della piazza .
I criteri di riassunzione che verranno osservati dalle società del Gruppo sono i seguenti:

1. aver ricoperto con esito positivo mansioni analoghe o equivalenti, riguardo anche alla merceologia trattata, per un periodo di tempo non inferiore a 90 giorni;
2. data di chiusura del contratto a termine non antecedente dodici mesi rispetto all'insorgere della esigenza di organico;
3. quota riservata a questo diritto di prelazione non superiore al 20% delle necessità di assunzione a tempo indeterminato.

Quanto precede sarà oggetto di procedura interna da parte dell'Azienda entro 90 giorni dalla firma del presente CIA. I contenuti di questa saranno preventivamente trasmessi ai firmatari del presente CIA.

Trascorsi dodici mesi dall'attuazione del succitato iter le Parti si incontreranno per valutare le risultanze ed apportare eventuali correttivi.
L'Azienda conferma il proprio interesse a considerare in sede di necessità di organico a tempo determinato il reimpiego di Dipendenti che abbiano in precedenza prestato la propria attività nel medesimo Punto di Vendita e che, a tal fine, abbiano formalizzato la propria disponibilità.

Resta fermo quanto previsto all'art. 3 del presente CIA con riguardo agli incontri territoriali.

Art. 18 PASSAGGIO DI LIVELLO AUTOMATICO DAL V° AL IV°

Come da vigente C.C.N.L., il passaggio automatico, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, dal V° al IV° livello avverrà dopo **12** (dodici) mesi dalla data di assunzione .

Art. 19 INQUADRAMENTI, MANSIONI, PERCORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E TRASFERTE

Le Parti hanno convenuto di studiare in via sperimentale un sistema di classificazione innovativo, adeguato alle evoluzioni organizzative, aderente alla realtà del Gruppo, che tenga conto e in qualche misura, stimoli lo sviluppo delle competenze individuali e sia rispettoso dei principi di equità interna e di competitività con il mercato; e di pianificare una serie di incontri, eventualmente con il supporto di consulenti tecnici esterni, per definire il sistema sperimentale di classificazione suddetto e di concludere il lavoro progettuale entro la fine dell'anno successivo a quello di decorrenza del CIA con lo scopo di porre in sperimentazione il nuovo modello con il terzo anno di decorrenza.

In attesa della definizione del nuovo sistema di classificazione, le Parti concordano di lasciare in vigore il sistema corrente di classificazione.

Salvo casi di comprovata urgenza per ragioni indipendenti dalla volontà aziendali o esigenze contingenti, in caso di cambio di mansione lavorativa duratura, la Direzione comunicherà al diretto/a interessato/a la variazione con almeno un mese di anticipo.

19.1 Formazione e aggiornamento professionale

Coerentemente con la Missione aziendale, gli Obiettivi Strategici e la Carta dei Valori, il Gruppo ha già attivato e darà ulteriore seguito a interventi formativi tesi a mantenere elevati standard di competenza professionale, gestionale e tecnica del Personale che opera nei Punti di Vendita.

La formazione erogata dal Gruppo ha riguardato e riguarderà quattro settori fondamentali :

- formazione professionale legata alla specifica merceologia trattata;
- formazione gestionale e sulle modalità operative;
- formazione tecnica e sugli strumenti operativi e di lavoro;
- formazione al servizio del cliente, "customer satisfaction".

Con riguardo alla formazione professionale, saranno previsti interventi formativi interni ed esterni condotti anche da editori, giornalisti, professori esperti in campo librario e musicale.

La formazione gestionale prevede interventi di consulenti esterni e di manager interni sia di sede che di rete su tematiche relative a mercato, assortimento, concorrenza, budget, politica commerciale, clienti.

Per questo scopo è già stato creato un team di quattro persone dedicate a curare l'attuazione di queste tematiche formative.

La formazione tecnica riguarderà interventi gestiti sempre dal team summenzionato ed avrà lo scopo di perfezionare le competenze relative a procedure di Punto di Vendita (ad es. cassa, magazzino, ecc.), il sistema informatico di consultazione e i sistemi di riordino.

La formazione sul servizio al cliente proseguirà secondo il piano già a suo tempo predisposto e comunicato.

L'impegno in termini di ore-uomo formative di cui sopra si attesterà sulle 10.000 ore-uomo per l'anno 2006 e, negli anni successivi, manterrà questo ordine dimensionale.

In merito alle tematiche di cui sopra, ai contenuti, alle modalità di esecuzione ed alle famiglie professionali coinvolte, verrà data informazione sullo stato di avanzamento alle organizzazioni sindacali in occasione degli incontri nazionali e territoriali.

Questi incontri saranno utili anche per cogliere suggerimenti, spunti e per valutare la possibilità di far ricorso ai fondi di finanziamento previsti dal C.C.N.L. attraverso le strutture paritetiche.

In tal senso la Direzione dichiara la propria disponibilità ad una consultazione preventiva in una logica di reciproco arricchimento. Sarà cura del Coordinamento dei Delegati nominare una apposita delegazione i cui componenti verranno indicati alla Direzione aziendale.

19.2 Prestito libri in conto visione

Verrà realizzato un sistema di prestito libri in conto visione, rivolto a tutti i Dipendenti a tempo indeterminato una volta superato il periodo di prova , che verrà regolato da un'apposita procedura. Copia di questa verrà fornita alle OO.SS. ed alle RSA/RSU firmatarie del presente CIA.

19.3 Permessi per studio

Le ore indicate all'art. 148 C.C.N.L. vigente per il sostegno delle prove di esame cui hanno diritto i "lavoratori studenti" vengono incrementate di 8 (otto) ore su base annua, passando da 40 a 48 ore lavorative retribuite.
Le ore indicate all'art. 153 C.C.N.L. vigente vengono incrementate nell'arco del triennio da 150 a 200 (duecento) per il diritto allo studio.

Art. 20 ADESIONE AL FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVO

La Direzione si impegna a favorire l'adesione volontaria del personale al Fondo di Previdenza Integrativa Fon.Te, sulla base delle condizioni e delle disposizioni del protocollo sottoscritto da CONFCOMMERCIO e OO.SS.in data 29 novembre1996.

ART. 21 CONCORSO SPESE PASTO GIORNALIERO

La Direzione riconoscerà un concorso spese al pasto giornaliero mediante un apposito buono.

Per avere diritto ad usufruire del concorso spese pasto giornaliero il Dipendente dovrà aver prestato la propria attività lavorativa nel rispetto di entrambe le condizioni sotto riportate:

- durata giornaliera minima dell'orario di lavoro prestato pari a 6 (sei) ore;
- turno di lavoro che copra una delle due seguenti fasce orarie (vedi A e B), senza alcuna limitazione legata alla durata dell'interruzione dell'attività lavorativa dovuta alla pausa :
  A) 12.30 – 14.30
  B) 19.30 – 21.30

Inoltre il riconoscimento del concorso spese pasto giornaliero sarà riconosciuto a tutti i Dipendenti che prestino la loro attività lavorativa nei giorni domenicali e festivi.

Valore del concorso spese pasto giornaliero

- il concorso spese pasto giornaliero, finalizzato esclusivamente all'acquisto di alimenti e bevande destinati al pasto aziendale, è fissato a far data dal 1-1-2002 a **Euro 5,29** (cinque/29 Euro); tale importo sarà aggiornato ogni gennaio sulla base delle variazioni dei prezzi al consumo rilevate dall' ISTAT nel periodo 1/1 - 31/12 precedente.

- l'ammontare del concorso spese pasto giornaliero riconosciuto dalla Direzione al titolo di cui sopra non potrà essere in ogni caso superiore all'importo fissato dalle Autorità competenti ai fini dell'esclusione dall'imponibile contributivo e/o fiscale.

Estensione del trattamento

Il concorso spese pasto giornaliero viene riconosciuto entro trenta giorni successivi alla approvazione definitiva del presente CIA anche ai Dipendenti del Canale Centri Commerciali al valore di €. 5,29.

Rivalutazione

A fronte di un'elevazione della base imponibile esente ai fini fiscali e contributivi, si darà luogo ad una rivalutazione dell'importo di € 5,29 in ragione della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

La rivalutazione verrà applicata sull'importo di € 5,29 a partire da quando la suddetta base imponibile sarà stata modificata.

I relativi incrementi di valore del concorso spese pasto giornaliero come sopra determinati saranno completamente a carico del Gruppo fino al 31/12/2008. A partire dal 01/01/2009 il Gruppo contribuirà agli incrementi nella misura del 50%.

ART. 22 INFORTUNI SUL LAVORO

Il trattamento economico previsto dal C.C.N.L. per il caso di infortunio sul lavoro sarà erogato in via anticipata.

Il periodo di aspettativa successivo alla scadenza del periodo di comporto verrà prolungato, a richiesta del Dipendente infortunato, fino alla data di guarigione clinica certificata dagli Enti preposti.

ART. 23 BADGE DI RICONOSCIMENTO

Allo scopo di migliorare il servizio al cliente e di garantire una maggior personalizzazione di tale servizio, i Dipendenti saranno tenuti ad indossare in modo visibile il badge Aziendale di riconoscimento che dovrà recare in modo chiaro e leggibile il nome e il cognome del Dipendente.

Nel caso il Dipendente ritenga che per la propria privacy non sia opportuno indicare sul badge il proprio cognome potrà, previa informazione alla Direzione che provvederà a produrre un badge sostitutivo, indicare solo il nome proprio seguito dall'iniziale del cognome puntata.

In casi di situazioni di particolare preoccupazione per la propria privacy, il Dipendente potrà anche chiedere alla Direzione di Punto di Vendita di non indicare alcun nome sul proprio badge.

In questi casi, valutati concordemente con la Direzione, il nome potrà essere sostituito con il numero di matricola del Dipendente.

ART. 24 ACQUISTI DIPENDENTI

Le condizioni e le modalità di acquisto dei Dipendenti nei negozi facenti parte del Gruppo vengono, previa informazione datane alle OO.SS., disciplinate ex-novo.

Sarà cura della Direzione portare a conoscenza dei Dipendenti - con apposita comunicazione - le nuove condizioni e modalità di acquisto come sopra ridefinite.
In caso di futura revisione di dette condizioni e modalità, la Direzione consulterà preventivamente le OO.SS.

ART. 25 GESTIONE E APPLICAZIONE DEL C.I.A.

Le Parti si impegnano, nello spirito di valorizzazione del modello di Relazioni Sindacali contenuto nel presente CIA, a trasferire alle proprie strutture i contenuti dello stesso anche per quanto attiene il superamento in via preventiva di eventuali controversie interpretative e/o gestionali e/o applicative.

ART. 26 UNA TANTUM

Ai dipendenti cui si applica il presente CIA, già in forza alla data del 1/4/2005 e che lo siano ancora alla data della sua approvazione definitiva, verrà riconosciuto una tantum un importo di **Euro 225,00** (duecentoventicinque/00 Euro).
Ai dipendenti assunti successivamente alla data dell' 1/4/2005 e che siano ancora in forza alla data della approvazione definitiva del presente accordo, l'una tantum sarà riproporzionato ai mesi di servizio interi prestati (per mese intero si intende = > a quindici gg.).
L'una tantum non spetterà al Personale assente per maternità facoltativa o in aspettativa non retribuita per qualsiasi titolo.
L'una tantum, non verrà riparametrato.
Verrà erogato unitamente alla prima retribuzione utile successiva alla approvazione definitiva del presente CIA.

ART. 27 TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO

Tutti i valori retributivi riportati nel presente CIA e negli allegati che ne fanno parte integrante si intendono sempre al lordo delle trattenute fiscali e contributive e verranno riproporzionati per i Dipendenti Part-Time (fatto salvo quanto previsto agli artt. 6 – 7 del presente CIA).

ART. 28 ALLEGATI E NOTE

Fanno parte integrante del presente contratto nr. 3 allegati e 1 nota tecnica.

ART. 29 DECORRENZA E DURATA

Il presente CIA decorrerà dalla data della sua avvenuta sottoscrizione e scadrà il 31/12/2009 e continuerà a valere fino alla sua sostituzione con altro CIA.

Qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della sua naturale scadenza si intenderà prorogato finché non verrà sostituito da altra Intesa.

Letto, confermato, sottoscritto Milano , 13/07/ 2006

Per il Gruppo Per le Organizzazioni Sindacali

Nota Tecnica

Ipotesi di Rinnovo Contratto Integrativo Aziendale
01/04/05 – 31/12/09

La presente Ipotesi di Rinnovo CIA prevede tre allegati ed una nota informativa che sono parti integranti del medesimo:

Allegato 1: Premio variabile

Allegato 2 : Maggiorazioni per lavoro straordinario e Trattamenti CIA precedente

Allegato 3: richiami ad articoli 15, 16, 19 sesto capoverso e 31 del CIA precedente collazionato l'11/03/2003

Nota informativa relativa al PDV di MI Stazione Garibaldi.
.

Milano, 13/07/ 2006

Angelo Donato
Il Direttore Risorse Umane

Nota Informativa

Per quanto riguarda l'art. 2 *Sfera di Applicazione* dell' Ipotesi di Rinnovo Contratto Integrativo Aziendale 01/04/05 – 31/12/09, si precisa che il Punto di Vendita di Milano Stazione Garibaldi non fa parte del progetto Grandi Stazioni e che ai Dipendenti che appartengono a questo Punto di Vendita verrà applicato sin dall'apertura il presente CIA.

Milano, 13/07/2006

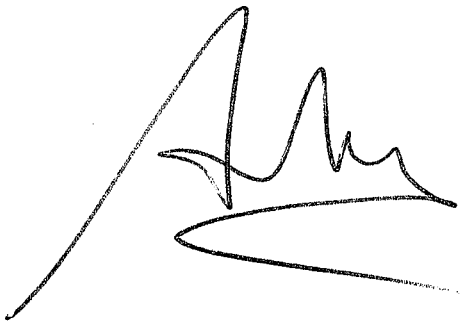
Angelo Donato
Il Direttore Risorse Umane

Nota Informativa

BUONO ACQUISTI SU TUTTI I PRODOTTI

Si comunica che il buono acquisti definito pari a **€ 130** redimibile su qualunque acquisto verrà, solo per il 2006, erogato in concomitanza della festività dell'8 dicembre 2006.

Milano, 13/07/2006



Allegato 2
all' Ipotesi di Rinnovo
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
dall'01/04/2005 al 31/12/2009

1. Maggiorazioni per lavoro straordinario

Nota: ex art . 12 bis del CIA PDV 11/9/2001

Limitatamente ai Dipendenti del Canale Librerie e al posto di quanto previsto dal C.C.N.L. le percentuali di maggiorazione da calcolare sulla quota oraria della retribuzione saranno le seguenti:

- il 15% viene portato al 20% (venti per cento)
- il 20% viene portato al 30% (trenta per cento)
- il 30% viene portato al 40% (quaranta per cento)
-

Tali integrazioni continueranno ad essere erogate al Personale del Canale Librerie in forza alla data dell'approvazione definitiva del presente CIA.

2. Trattamenti CIA precedente

Nota: ex art 11 ultimo capoverso Canale Musica e Canale Librerie del CIA PDV 11/9/2001

La "maggiorazione apertura domenicale" del 30% continuerà ad essere erogata ad personam ed in misura fissa al Personale dal Canale Musica che già la percepiva al 31 marzo 1997.

La "maggiorazione apertura domenicale" del 30% continuerà ad essere erogata al Personale del Canale Librerie in forza alla data dell'approvazione definitiva del presente CIA.

3. Indennità ad personam per anzianità di servizio

Ai Dipendenti di tutti i Canali che, in coincidenza con la firma del presente CIA, abbiano un'anzianità di servizio uguale o superiore ad 8 anni, verrà riconosciuta una indennità ad personam non assorbibile e aggiuntiva a quelle previste a titolo di indennità forfetaria domenicale e festiva pari ad € 5,00. In caso detta anzianità di servizio sia uguale o superiore a 16 anni, l'importo sarà pari a € 8,00.

NB
Le indennità ad personam per anzianità sono comprensive dell'incidenza su ogni istituto contrattuale e legale ed assorbono fino a concorrenza ogni trattamento previsto dalla legge e/o dal contratto collettivo.

4. Indennità forfetarie domenicale in regime straordinario o festivo

Al Personale del Canale Librerie in forza alla data dell'approvazione definitiva del presente CIA oltre all'indennità forfetaria continuerà ad essere erogato l'importo di **€. 20,38** a titolo di indennità ad personam come da tabelle seguenti:

A. Indennità forfetarie domenicale in regime straordinario o festivo

Canale di appartenenza	2006	2007	2008	dal 1/12/2009
Librerie	70,00	70,00	70,00	70,00

B. Indennità forfetarie ad personam domenicale in regime straordinario o festivo

Librerie	20,38	20,38	20,38	20,38

Totale A+B	90,38	90,38	90,38	90,38

Maturazione delle indennità

Le indennità di cui sopra verranno corrisposte per intero oltre la quinta ora lavorata. In caso di prestazione inferiore alle cinque ore le indennità verranno corrisposte in ragione del 50%.

Parametrazione

Il valore delle indennità non sarà soggetto a riparametrazione.

Milano, 13/07/2006

Allegato 1
all'Ipotesi di Rinnovo
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
dall'01/04/2005 al 31/12/2009

PREMIO VARIABILE

Nota: ex artt. da 17 a 23 CIA PDV 11/9/2001 con novazioni su fondo grigio

Punto I. PREMIO VARIABILE TOTALE

Il Premio Variabile Totale è dato dalla sommatoria dei Premi Variabili previsti in funzione dei parametri stabiliti dal presente CIA ed applicati alle relative performance a livello di Gruppo, di Canale e di singolo Punto di Vendita.

Segue la descrizione dei Premi Variabili.

La Tabella sotto riportata, fatto 100 l'entità del Premio Variabile Totale erogabile, evidenzia il Peso % che risulta essere proprio di ciascuno dei tre citati livelli di performance:

Premio variabile	Peso %
Gruppo	50,00
Canale	15,00
PDV	35,00
Totale	100,00

Significato delle abbreviazioni

A.C. = anno in corso ;
A.P. = anno precedente ;
a Parità = Punto/i di Vendita che opera/no in due esercizi interi che vengono posti a confronto in termini di misurazione dei risultati.

A) Premio Variabile di Gruppo

Scopo:
creare, al di là dell'attività lavorativa prestata sotto le diverse Insegne e/o compagini Societarie considerate dal presente CIA all'art. 2, una cultura comune ed una partecipazione ai risultati complessivi del Gruppo.

Parametri del Premio:
incremento a parità di Punti di Vendita del Fatturato totale considerato al netto IVA e al netto degli sconti, calcolato sull'anno in corso rispetto a quello dell'anno precedente.

Composizione del Premio
importo in cifra legato alla performance di Gruppo.

Aventi diritto:
tutti i Dipendenti in forza ai Punti di Vendita dei Canali facenti parte del Gruppo che abbiano maturato i requisiti fissati dai punti IV, V, VI, VII, VIII del presente documento e art 15 del presente CIA di cui il presente documento costituisce allegato.

TABELLA 1: PREMIO VARIABILE DI GRUPPO
Importi erogati in Euro.

Parametro: FATTURATO DI GRUPPO		**OBIETTIVI**			
% Fatt. Netto Gruppo A.C. / Fatt. Netto Gruppo A.P. a Parità	**da: a:**	**0,01% 0,49%**	**0,50% 1,99%**	**2,00% 2,49%**	**da e oltre 2,50%**
	2006	231,6	294,5	441,7	590,0
	2007	236,3	300,4	450,5	605,0
	2008	241,0	306,4	459,6	620,0
	2009	245,8	312,5	468,8	635,0

B) <u>Premio Variabile di Canale</u>

Scopo del Premio:
creare tra i Dipendenti un orientamento comune verso i risultati del loro Canale di appartenenza.

Parametri del Premio:

1° Parametro: incremento del Fatturato, a Parità di Punti di Vendita del Canale, al netto IVA , degli sconti e dei trasferimenti intercompany, calcolato sull'anno in corso rispetto al quello dell'anno precedente;

2° Parametro: produttività di Canale intendendosi come tale il fatturato dell'anno in corso, al netto IVA , degli Sconti e dei trasferimenti Intercompany, suddiviso per l'organico medio del medesimo anno rispetto a quella registrata nell'anno precedente.

Composizione del Premio
importi in cifra legati alla performance di Canale.

Aventi diritto:
tutti i Dipendenti in forza ai Punti di Vendita dei Canali facenti parte del Gruppo che abbiano maturato i requisiti fissati dai punti IV, V, VI, VII, VIII del presente documento e art 15 del presente CIA di cui il presente documento costituisce allegato.

TABELLA 2: PREMIO VARIABILE di CANALE Importi erogati in Euro.					
Primo parametro: <u>FATTURATO</u>		**<u>OBIETTIVI</u>**			
% Fatt. Netto Canale A.C. / Fatt. Netto Canale A.P. a Parità	**da: a:**	**0,50% 1,99%**	**2,00% 3,49%**	**3,50% 4,99%**	**da e oltre 5,00%**
	2006	34,7	44,2	66,3	88,5
	2007	35,4	45,1	67,6	90,75
	2008	36,1	46,0	68,9	93,0
	2009	36,9	46,9	70,3	95,25
Secondo parametro: <u>PRODUTTIVITÀ</u>		**<u>OBIETTIVI</u>**			
% Produttività Canale A.C. / Produttività Canale A.P. a Parità	**da: a:**	**0,50% 1,99%**	**2,00% 3,49%**	**3,50% 4,99%**	**da e oltre 5,00%**
	2006	34,7	44,2	66,3	88,5
	2007	35,4	45,1	67,6	90,75
	2008	36,1	46,0	68,9	93,0
	2009	36,9	46,9	70,3	95,25

C) Premio Variabile di Punto di Vendita

Scopo:
premiare i risultati ottenuti da ogni singolo Punto di Vendita anche indipendentemente da quelli ottenuti dal Canale di appartenenza.

Parametri del Premio:

1° Parametro: incremento del Fatturato del Punto di Vendita - al netto IVA, degli sconti e dei trasferimenti intercompany - calcolato sull'anno in corso rispetto all'anno precedente;

2° Parametro: produttività del singolo Punto di Vendita intendendosi come tale il fatturato dell'anno in corso al netto IVA , degli sconti e dei trasferimenti intercompany suddiviso per l'organico medio del medesimo anno rispetto a quella che è stata registrata nell'anno precedente.

Composizione del Premio
Importi in cifra riferibili al risultato di Punto di Vendita.

Aventi diritto:
tutti i Dipendenti in forza ai Punti di Vendita dei Canali facenti parte del Gruppo che abbiano maturato i requisiti fissati dai punti IV, V, VI, VII, VIII del presente documento e art 15 del presente CIA di cui il presente documento costituisce allegato.

TABELLA 3: PREMIO VARIABILE di PUNTO VENDITA Importi erogati in Euro.					
Primo parametro: FATTURATO		**OBIETTIVI**			
% Fatt. Netto PDV A.C. / Fatt. Netto PDV A.P. a Parità	**da: a:**	**0,50% 4,99%**	**5,00% 7,49%**	**7,50% 9,99%**	**da e oltre 10,00%**
	2006	99,8	135,2	202,8	270,9
	2007	101,8	137,9	206,9	277,8
	2008	103,9	140,7	211,0	284,7
	2009	105,9	143,5	215,2	291,6
Secondo parametro: PRODUTTIVITÀ		**OBIETTIVI**			
% Produttività PDV A.C. / Produttività PDV A.P. a Parità	**da: a:**	**0,00% 2,99%**	**3,00% 5,49%**	**5,50% 6,99%**	**da e oltre 7,00%**
	2006	62,3	70,9	106,4	142,1
	2007	63,6	72,3	108,5	145,7
	2008	64,8	73,8	110,7	149,3
	2009	66,1	75,3	112,9	152,9

Punto II. COMPUTO INDIVIDUALE DEL PREMIO VARIABILE TOTALE DI FATTURATO E DI PRODUTTIVITA'

Per facilitarne la comprensione a livello individuale le risultanze su base annuale dei Premi Variabili come sopra calcolati verranno raggruppate su di un unico prospetto (vedasi a titolo esemplificativo la **Tabella 4**).

TABELLA 4: COMPUTO INDIVIDUALE PREMIO VARIABILE Importi MASSIMI erogati in Euro.				
	2006	**2007**	**2008**	**2009**
TABELLA 1: A) PREMIO VARIABILE DI GRUPPO				
Parametro: Fatturato	590,0	605,0	620,0	635,0
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE di GRUPPO	**590,0**	**605,0**	**620,0**	**635,0**
TABELLA 2: B) PREMIO VARIABILE di CANALE				
Parametro: Fatturato	88,5	90,75	93,0	95,25
Parametro: Produttività	88,5	90,75	93,0	95,25
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE di CANALE	**177,0**	**181,5**	**186,0**	**190,5**
TABELLA 3: B) PREMIO VARIABILE di PDV				
Parametro: Fatturato	270,9	277,8	284,7	291,6
Parametro: Produttività	142,1	145,7	149,3	152,9
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE di PDV	**413,0**	**423,5**	**434,0**	**444,5**
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE TOTALE AL IV° LIVELLO	**1.180,0**	**1.210,0**	**1.240,0**	**1.270,0**

Punto III. PREMIO VARIABILE DI PUNTO DI VENDITA PER OBIETTIVO ORGANIZZATIVO CONNESSO ALLA RIDUZIONE DI ORARIO

A fronte dell'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo di competitività proprio del Punto di Vendita consistente nella avvenuta riduzione dell'orario medio settimanale ed alla conseguente riorganizzazione dei processi di lavoro, al Personale interessato verrà riconosciuto, in sede di prima applicazione, un Premio una tantum secondo la tabella 5.
Dette erogazioni sono da considerarsi aggiuntive a quanto esposto nella Tabella 4.

TABELLA 5: Riduzione orario di lavoro per PDV Importi erogati in Euro.	
OBIETTIVI	**Premio**
Da 40 a 39 ore medie settimanali	60,00
Da 39 a 38 ore medie settimanali	60,00
Da 40 a 38 ore medie settimanali	120,00

Punto IV. TITOLARITÀ, PARAMETRAZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO VARIABILE TOTALE

Titolarità
Spetterà ai Dipendenti dei Punti di Vendita inquadrati fino a II° livello compreso, che siano in forza alla data di effettiva erogazione del Premio e che abbiano prestato servizio nell'intero anno di riferimento del premio stesso.

Parametrazione
Tutti gli importi evidenziati nelle Tabelle di cui ai punti I e II, si riferiscono al IV° livello e vanno conseguentemente riparametrati agli altri livelli secondo le previsioni stabilite dal C.C.N.L.

Importi per Full-Time e Part-Time
Gli importi considerati nelle precedenti Tabelle 1-2-3-4 sono calcolati come previsto all'art. 28 del presente CIA.
La Tabella 5 si riferisce solo al Personale Full-Time.

Criteri di erogazione
Il Premio Variabile Totale avrà cadenza annuale e sarà erogato nel mese di marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

I valori economici, derivanti dal calcolo dei Premi Variabili, dovranno comunque essere riproporzionati alle effettive giornate di presenza al lavoro; nel calcolo dei Premi verranno, in ogni caso escluse, prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro annuo.

L'erogazione del Premio Variabile non subirà alcuna decurtazione a fronte di assenza per ferie, per lunga malattia (intendendosi come tale quella superiore ai 20 giorni), per ricoveri ospedalieri, per infortunio sul lavoro e per assenza obbligatoria di maternità, permessi sindacali e permessi spettanti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza .

Punto V. CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il Premio Variabile non competerà in caso di cessazione del rapporto di impiego nel corso dell'anno o comunque prima della data di sua effettiva erogazione.

Farà eccezione il Dipendente che risolverà il rapporto di impiego per pensionamento per il quale si provvederà a proporzionare il Premio Variabile in funzione dei mesi di effettiva dipendenza.

Punto VI. OMNICOMPRENSIVITÀ

Gli importi erogati a titolo di Premio Variabile in applicazione del presente Contratto si intendono già comprensivi di ogni istituto contrattuale e legale e non avranno alcuna incidenza sul T.F.R.

Punto VII. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

PERIODO DI RIFERIMENTO: i risultati su cui viene calcolato il Premio Variabile nel suo ammontare sono riferiti al periodo intercorrente dall'1/1 al 31/12 di ciascun anno confrontato con lo stesso periodo dell'anno precedente;

TASSI DI INCREMENTO: i risultati di Fatturato, prima di essere posti a confronto con quelli dell'anno precedente, vanno sempre depurati del tasso di inflazione generale ISTAT intervenuto nell'arco di tempo considerato;

PUNTO di VENDITA DI APPARTENENZA: in caso di appartenenza del Dipendente a più Punti di Vendita nel corso dello stesso anno, sarà considerato in forza al Punto di Vendita presso il quale avrà prestato la sua attività per maggiore tempo;

FATTURATO NETTO di PdV: fatturato consuntivato del Punto di Vendita di appartenenza di ciascun Dipendente avente diritto; si intende sempre al netto di sconti alla clientela, di IVA e di trasferimenti intercompany;

FATTURATO per ADDETTO di PdV : fatturato netto diviso numero addetti medi equivalenti Full-Time del Punto di Vendita;

FATTURATO NETTO di Canale: sommatoria dei fatturati netti dei Punti di Vendita del Canale, fatta esclusione di componenti straordinarie, quali ad esempio sopravvenienze attive o passive, ricavi da alienazione di cespiti;

FATTURATO per ADDETTO di Canale : fatturato netto diviso numero addetti medi equivalenti Full-Time del Canale;

FATTURATO NETTO di Gruppo: sommatoria dei fatturati netti dei Punti di Vendita di tutti i Canali, fatta esclusione di componenti straordinarie, quali ad esempio sopravvenienze attive o passive, ricavi da alienazione di cespiti;

Punto VIII. NUOVE APERTURE E CHIUSURE

Qualora un Punto di Vendita venga chiuso nel corso dell'anno o sospenda l'attività per più di 15 giorni, i valori di riferimento per la determinazione del Premio Variabile di Punto di Vendita saranno calcolati solamente per i giorni omogenei di effettiva attività nei due anni posti a confronto.

Qualora un Punto di Vendita venga aperto nel corso di un anno o interrompa l'attività per più di 15 giorni, i valori di riferimento per il calcolo dei Premi variabili non concorreranno per tale anno e per il successivo alla determinazione delle performance di Canale e di Gruppo (principio di Parità Gestionale assunta dal Gruppo).

Milano, 13/07/2006

Allegato 3
all' Ipotesi di Rinnovo
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
dall'01/04/2005 al 31/12/2009

Come convenuto nell'incontro del 12/06/06 si riportano di seguito gli articoli del CIA precedente, collazionato l'11/03/2003, per i quali nello stesso contratto era stata definita una risoluzione negoziale. Le Parti concordano di non replicarli nel presente CIA , bensì di riportarli in evidenza nel presente documento. In particolare:

Art.15 SCATTI D'ANZIANITÀ

La norma prevista dall'Accordo Integrativo Aziendale di Librerie Feltrinelli S.p.A e Feltrinelli International S.r.l. riguardante l'istituto degli scatti d'anzianità, trascritta qui di seguito:
a parziale modifica ed integrazione dell' art. 106 del C.C.N.L. 3.11.1994 l'azienda concede ad ogni dipendente:

- 10 scatti biennali calcolati a partire dalla prima scadenza di scatto successiva al 1.1.1977. I dipendenti assunti successivamente al 1.1.1977 hanno comunque diritto a 10 scatti biennali;
- gli scatti maturati alla data del 1.1.1977 sono congelati, a tutti gli effetti presenti e futuri, in cifra assoluta ed indicati separatamente nel listino paga;
- l'importo degli scatti maturati o maturandi è il seguente:

Livello	Primi tre scatti	Dal 4° al 10° scatto
I S (Quadri)	31.82	38.19
I	31.05	37.26
II	28.53	34.24
III	27.43	32.92
IV	25.82	30.98
V	25.37	30.44

Avendo, quindi, previsto una maggiorazione del 25% per i primi tre scatti e del 50% per gli scatti dal 4^ al 10^.
I primi tre scatti non si rivalutano con il conseguimento del 4^ scatto, ma si rivalutano solo al conseguimento del 6^ scatto(rif. Art.2 ex CIA Librerie Feltrinelli)

con la firma del presente Contratto viene a cessare.

Ciò premesso il valore economico corrispondente all'istituto degli ex-scatti di cui al precedente capoverso effettivamente maturati ed a quelli che ancora non lo fossero continuerà, in via del tutto transitoria, ad esercitare secondo le seguenti modalità la sua efficacia nei confronti unicamente dei Dipendenti in forza alla data della firma del presente Accordo nelle suddette Società:

fino ad esaurimento del numero degli ex-scatti il "delta economico" derivante dall'applicazione del relativo sistema di calcolo rispetto a quello previsto dal C.C.N.L. confluirà sotto una voce "ad personam" che potrà essere assorbita fino a concorrenza solo a fronte di eventuali variazioni migliorative del valore e/o della quantità e/o della cadenza degli Scatti di Anzianità previsti dai C.C.N.L.

Conseguentemente, a partire dalla data di sottoscrizione del presente C.I.A.(11/09/01), anche ai nuovi assunti di Librerie Feltrinelli S.p.A e Feltrinelli International S.r.l. verrà applicata unicamente, così come previsto per le restanti Aziende del Gruppo, la norma prevista in materia di Scatti di Anzianità dal C.C.N.L.

Art.16 QUINDICESIMA MENSILITÀ LIBRERIE FELTRINELLI S.p.A E FELTRINELLI INTERNATIONAL S.r.l.

La norma prevista dall'Accordo Integrativo Aziendale attuale di Librerie Feltrinelli S.p.A. e Feltrinelli International S.r.l., riguardante l'istituto della 15° mensilità, con la firma del presente C.I.A. viene a cessare.

Per i Dipendenti in forza alla firma del presente C.I.A. la 15° mensilità, con l'eccezione della voce relativa agli ex-scatti di Anzianità già regolata dall'Art. 15 del presente C.I.A., viene trasformata in cifra fissa nella misura corrispondente al valore raggiunto a livello individuale con l'erogazione dell'anno 2001, da corrispondersi al 31 ottobre di ogni anno(RIF. Art.1 ex CIA Librerie Feltrinelli).
Per i dipendenti assunti tra il 17/06/2000 e il 16/06/2001 la cifra fissa sarà erogata pro – rata per i mesi lavorati.

La manovra sopra descritta consente ai Dipendenti del Canale Librerie in forza alla firma del presente C.I.A. di partecipare, fin dall'anno in corso, secondo la gradualità di corresponsione definita dalla **Tabella 1** sotto riportata, anche ai benefici economici aggiuntivi derivanti dall'applicazione dall'Istituto del Premio Variabile Totale previsto Art.17 dal presente C.I.A.:

Tabella 1

Dipendenti Librerie Feltrinelli S.p.A e Feltrinelli International S.r.l. in forza alla firma del presente CIA					
Anni di riferimento per la corresponsione dei Premi Variabili	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**Successivi**
% del Premio Variabile Totale maturato da liquidare	**25%**	**50%**	**75%**	**100%**	**100%**

Art.19 EROGAZIONE E TITOLARITÀ PREMIO VARIABILE TOTALE sesto capoverso

Si precisa che per il settore musica le erogazioni economiche attualmente (31 marzo 1997) effettuate mensilmente sotto la voce "accordi aziendali" e annualmente sotto la voce "premio aziendale annuo" continueranno ad essere corrisposte in cifra fissa (rif. Art. 11 ultimo comma ex CIA Fined).

Art.31 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

La Direzione si impegna, nell'ambito dello sviluppo delle relazioni sindacali, ad attivare entro il 30 giugno 2002 una forma di assistenza sanitaria integrativa, mediante adesione ad una Cassa Sanitaria e/o sotto forma di Polizza Sanitaria, che risponda ai seguenti requisiti fondamentali:

- sia erogata e gestita da una primaria Compagnia Assicurativa senza coinvolgimento alcuno delle Aziende del Gruppo;
- sia orientata a garantire prestazioni integrative per eventi di portata del tutto eccezionale nella vita di un individuo;
- sia rivolta a tutti i dipendenti Full-Time e Part-Time a cui si applica il presente C.I.A., in forza da almeno **3** (tre) anni, e che non godano già per C.C.N.L. o per legge di analoga assistenza integrativa.

L'adesione alla Cassa Sanitaria e/o la Polizza Sanitaria di cui sopra non potranno comunque eccedere un costo pro capite annuo di **Euro 129,11** (centoventinove/11 Euro) , di cui l'**85%** (ottantacinque per cento) sarà a carico del Datore di Lavoro ed il restante **15%** (quindici per cento) a carico del dipendente.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30/4/2002 per definire e mettere a punto le modalità di attivazione della suddetta forma di Assistenza Sanitaria Integrativa.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, alla luce di quanto previsto dal C.C.N.L. vigente all'art. 92 in materia di assistenza sanitaria integrativa, viene a decadere a tutti gli effetti con decorrenza 30/11/2006 la Polizza Sanitaria ed i relativi oneri reciproci ad essa connessi previsti all'art. 31 del CIA dell'11/09/01 collazionato in data 11/03/03.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che i benefici di cui al presente articolo si intendono ricompresi all'interno del nuovo CIA.

Milano, 13/07/2006