IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE per il rinnovo del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 23 Gennaio 2007 presso la sede di Casellina (FI) si sono incontrati Stefania Orselli, Giuseppe Cavattoni, Giovanni Cologni e Daniele Tamiano in rappresentanza delle società

- Luxury Goods Italia S.p.A. – Divisione Retail Gucci
- Luxury Goods Outlet S.r.l. - Divisione Retail Gucci
- Gucci Venezia S.p.A.
- Capri Group S.r.l. Divisione Retail Gucci

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali nelle persone di Luigi Coppini per la FILCAMS – CGIL, Antonio Michelagnoli per la FISASCAT – CISL, Gianni Rodilosso e Massimiliano La Bruna per la UILTUCS - UIL, assistite dalle strutture territoriali nelle persone di Fabrizio Tola, Marco Pesci e Massimo Bonini per la FILCAMS – CGIL, Carlo di Paola per la FISASCAT – CISL, Pietro Baio e Roberta Musu per la UILTUCS - UIL e dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle persone di Barbara Buffi, Hugo Bertalmio, Egizia Bossa, Andrea Cassamagnago, Luigi Castaldi, Laura Colombo, Norman Di Lieto, Marco Foggi, Aldo Frangella, Kevin Mc Donald, Lisa Melillo, Alessandro Meyer, Mamiko Niwasaki, Carlo Olivetti, Sergio Pimpinella, Aurora Piras.

per procedere al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale concordato in data 06 Luglio 2004 scaduto alla data del 31 gennaio 2006

Premesso che:

- Le Parti confermano la volontà di riconoscersi come interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni sindacali teso sia a favorire lo sviluppo aziendale sia a valorizzare le persone ed ampliare i momenti di confronto, attraverso il metodo del dialogo e dell'informazione, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo;
- Le Parti, pur nelle rispettive autonomie, ribadiscono quindi la validità dell'attuale sistema di relazioni sindacali improntato al metodo del dialogo e dell'informativa preventiva. Tale metodo partecipativo viene confermato quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di coinvolgimento e tutela delle condizioni delle persone e di competitività del Gruppo Gucci;
- Le Parti confermano altresì che la filosofia che accompagna il Gruppo Gucci e le sue persone è quella della ricerca dell'eccellenza in tutte le fasi della gestione del prodotto: dalla ricerca alla progettazione, produzione, commercializzazione e cura del cliente;
- In data 10 Novembre 1999 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo sindacale volto a realizzare un sistema retributivo e di sviluppo professionale in grado di riconoscere, valorizzare e premiare le professionalità espresse e le capacitò di partecipare alla creazione di valore aggiunto, attraverso l'individuazione del livello di professionalità realmente espresso e del contributo apportato da ciascuna persona ai risultati aziendali;
- Le Parti, con gli accordi sindacali sottoscritti in data 08 Maggio 2000, 23 Febbraio 2001, 25 Settembre 2001, 23 Ottobre 2002, 20 Maggio 2003 e data 06 luglio 2004, hanno riconfermano la sostanziale validità dell'attuale sistema di classificazione

basato sullo sviluppo delle competenze individuali del personale operante nei grandi negozi, nei piccoli negozi, nei punti vendita presso gli aeroporti e negli Outlets;

- Nell'accordo sottoscritto in data 06 Luglio 2004 le Parti avevano concordato di incontrarsi entro il mese di Aprile del 2006 per definire le modalità di erogazione degli aumenti retributivi derivanti dalla valutazione del livello professionale del personale con contratto a tempo indeterminato che alla data del 29 Febbraio 2004 avesse già superato il periodo di prova, anche in relazione al loro impatto sui costi complessivi aziendali e all'andamento della situazione economica generale;
- Le Parti nel medesimo accordo avevano altresì convenuto che eventuali adeguamenti dei livelli retributivi correlati al sistema di sviluppo professionale non avrebbero avuto effetto prima del 01 Luglio 2006, anche in relazione al loro impatto sui costi complessivi aziendali e all'andamento della situazione economica generale;
- Le OO.SS. con lettera datata 12 Luglio 2006 hanno richiesto il rinnovo della parte economica e normativa relativa agli accordi di cui alla presente premessa, anche con riferimento all'attuale sistema di incentivazione per il personale operante nei negozi;
- Nelle riunioni tenutesi in data 15 Giugno 2006, 12 Luglio 2006, 19 Ottobre 2006 e 29 Novembre 2006 volte a rinnovare l'accordo sottoscritto in data in data 06 Luglio 2004, scaduto alla data del 31 gennaio 2006:
    1. Le Parti, nel riconfermare la validità dell'attuale sistema di classificazione quale strumento di gestione, sviluppo professionale e retributivo, hanno ravvisato l'esigenza di procedere ad una revisione del medesimo per renderlo coerente con le evoluzioni intervenute nel contesto aziendale e con i mutamenti del settore in cui l'azienda opera, pur mantenendo il rispetto dei principi di equità interna e di competitività del mercato;
    2. Le Parti, a tal fine, hanno convenuto di costituire un gruppo di lavoro formato da una rappresentanza di Store Managers, RSU e Direzione Risorse Umane e nel corso della riunione tenutasi in data 6 luglio 2006 è emersa:
        a. l'importanza che la valutazione del livello di professionalità individuale continui ad essere oggetto di esame congiunto tra il titolare della posizione e il suo diretto superiore e che ciò avvenga con cadenza annuale, per continuare ad essere un momento efficace e costruttivo di comunicazione e di dialogo tra il lavoratore ed il capo, volta ad individuare eventuali obiettivi di miglioramento professionale dell'interessato e le conseguenti iniziative formative e addestrative da intraprendere;
        b. la necessità di prevedere un ulteriore momento "intermedio" di verifica da realizzarsi nel corso dell'anno, possibilmente entro il mese di Giugno, volto a facilitare la valutazione definitiva che avverrà in un momento stabilito dalle Parti durante l'esercizio;
        c. l'opportunità di aggiornare la "Scheda di valutazione del livello di professionalità individuale" allo scopo di riesaminare e distinguere maggiormente la gradazione del livello di conoscenza/intensità delle competenze richieste (requisiti tecnici e organizzativi) da analizzare e valutare per i diversi livelli di professionalità, anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio maggiormente semplificato e chiaro e, se possibile, arricchito altresì da esempi concreti;
        d. la necessità di supportare gli obiettivi di miglioramento professionale alla base del sistema anche attraverso l'individuazione di iniziative formative finalizzate alla gestione delle risorse o alla realizzazione di esperienze in negozi/reparti/posizioni diversi da quello di appartenenza;

e. l'opportunità di procedere ad una ulteriore analisi del sistema per la parte riguardante gli Outlets, al fine di verificare se l'attuale struttura classificatoria sia rispondente alle evoluzioni intervenute negli stessi nel corso dell'ultimo biennio.

3. Le Parti hanno convenuto sull'opportunità di ricercare soluzioni che contemperino le esigenze dei lavoratori e quelle aziendali, tenendo in primaria considerazione l'andamento complessivo dei costi e dei risultati aziendali, nel rispetto della compatibilità dei budget e dell'andamento della situazione economica generale;
4. Le Parti nella riunione tenutasi in data 12 Luglio 2006 hanno altresì analizzato i risultati della valutazione del livello professionale del personale con contratto a tempo indeterminato con superamento del periodo di prova alla data del 29 Febbraio 2004, conclusasi nella primavera del 2006, e, nelle more della trattativa, riscontrando la compatibilità del relativo impatto sui costi complessivi aziendali e dell'andamento della situazione economica generale, hanno convenuto di attuare i relativi incrementi salariali a partire dal mese di Luglio del 2006;
5. Le Parti, a fronte delle divergenze insorte nella fase di valutazione del personale di cui al punto precedente, hanno convenuto sull'opportunità di riportare le medesime ad una Commissione Paritetica, composta da un rappresentante sindacale e da un rappresentante della Direzione Risorse Umane, insieme al lavoratore interessato e al proprio responsabile, che verrà convocata nel mese di Gennaio 2007.
6. Le Parti hanno altresì ravveduto la necessità di analizzare dettagliamene l'attuale situazione del personale con riferimento al sistema di valutazione e classificazione del livello di professionalità individuale ed alla sua applicazione, anche al fine di definire congiuntamente le successive modalità operative che possano garantirne l'applicazione annuale coerentemente ad incrementi complessivi del costo del personale compatibili con i budget aziendali e con l'andamento della situazione economica generale;

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

ARTICOLO 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1 Le Parti confermano che il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica ai dipendenti con qualifica di Operaio e Impiegato (con esclusione dei Direttori e Vice Direttori dei Negozi, Store Managers, Assistant Store Managers e Responsabili dei Servizi di Area) dei punti vendita diretti operanti sul territorio italiano riconducibili a Gucci (e segnatamente appartenenti alle società Luxury Goods Italia S.p.A. – Divisione Retail Gucci, Luxury Goods Outlet S.rl. – Divisione Retail Gucci, Gucci Venezia S.p.A. e Capri Group S.r.l. – Divisione Retail Gucci) e addetti alle operazioni di supporto logistico, amministrativo e di vendita esclusivamente dei prodotti tipici a marchio Gucci (così come da Dichiarazione a Verbale sottoscritta dalle Parti in data 06 Luglio 2004).

1.2 Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia e al CCNL per i dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi applicato.

ARTICOLO 2 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

2.1 Le Parti confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni industriali, improntato sul metodo del dialogo e dell'informativa preventiva, e, nel reciproco riconoscimento dei ruoli, delle prerogative e delle competenze, ribadiscono l'impegno comune a proseguire un modello di relazioni sindacali avente come obiettivo comune lo sviluppo di metodi partecipativi, collaborativi e di prevenzione delle eventuali situazioni di criticità.

2.2 Le Parti si impegnano a ricercare tutte le soluzioni idonee affinché il metodo del dialogo e l'informazione preventiva si concretizzi in tutte le situazioni, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti degli assetti economico-sociali e organizzativi aziendali, nonché ai progetti riguardanti l'innovazione tecnologica e alle operazioni di appalto e terziarizzazione, coerentemente con il protocollo in tema di responsabilità sociale sottoscritto dalle Parti in data 10 Giugno 2004.

2.3 Al fine di migliorare ulteriormente il rapporto esistente, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di relazioni sindacali, la Parti convengono di strutturare un modello di relazioni a livello locale con cadenza semestrale con particolare riferimento alle tematiche legate a:

a. organizzazione del lavoro, livelli occupazionali e loro composizione
b. orari di lavoro e turni
c. andamento del lavoro straordinario e supplementare
d. progetti di ristrutturazione del punto vendita
e. programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti e di innovazione tecnologica che investono l'assetto del punto vendita o un nuovo insediamento territoriale
f. ambiente di lavoro e tutela della salute

2.4 Qualora una delle due Parti ne ravvisasse la necessità, i termini di cui sopra potranno essere anticipati per un approfondimento su temi specifici.

ARTICOLO 3 – FORMAZIONE

3.1 Le Parti confermano l'importanza di proseguire il percorso delle iniziative formative fino a qui intrapreso, nel rispetto della cornice di riferimento dei costi aziendali, finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo comune che vede la formazione quale leva strategica in un sistema di gestione del personale incentrato sul "valore della persona" e del contributo che essa può apportare in termini di competenze, flessibilità, risultati e coinvolgimento.

3.2 Le Parti ribadiscono che i contenuti formativi e la didattica siano altresì finalizzati allo sviluppo delle competenze previste per i singoli ruoli coerentemente con l'attuale Sistema di valutazione e classificazione delle competenze delle singole persone, fondato su tre elementi chiave - il riconoscimento, la valorizzazione e la crescita delle professionalità del singolo.

3.3 A tal fine le Parti si incontreranno per valutare le esigenze formative e i relativi strumenti applicabili compatibilmente con i limiti previsti nel Budget aziendale.

3.4 Le Parti si danno atto che i programmi formativi saranno accessibili a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in base alle esigenze individualmente valutate, compresi i lavoratori a tempo parziale e coerentemente con il rispetto delle condizioni di "pari opportunità" che l'azienda ha sempre perseguito.

3.5 Ferma restando l'importanza della formazione continua e l'impegno aziendale a promuovere progetti in tal senso, la partecipazione dei dipendenti ai programmi di formazione dovrà comunque tenere conto delle problematiche organizzative e gestionali dei singoli negozi e reparti aziendali.

3.6 Al fine di coinvolgere il maggior numero di persone possibile nei programmi di formazione ed in considerazione del fatto che la programmazione delle attività didattiche non sempre può essere coerente con i differenti orari di lavoro dei singoli partecipanti e può, pertanto, realizzarsi in periodi diversi da quelli compresi nell'orario di lavoro, le ore di formazione, stante l'assenza di prestazione lavorativa, saranno computate quali ore Ordinarie e come tali compensate (non saranno pertanto assoggettate alle maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare).

3.7 Le Parti individuano inoltre nei Fondi Paritetici Interprofessionale Nazionali uno degli strumenti cui far riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua. Azienda e OO.SS. Nazionali firmatarie del presente accordo valuteranno congiuntamente le iniziative formative che, coerentemente con i bisogni formativi rilevati, rispondono ai criteri di attribuzione dei finanziamenti da parte dei Fondi Paritetici Interprofessionali, per concertarne i relativi programmi.

3.8 Le Parti nel ribadire l'importanza del contributo del singolo nel raggiungimento dei risultati azienda riconoscono l'esigenza di un continuo adeguamento delle competenze individuali, anche in termini di conoscenza globale dei prodotti commercializzati, e convengono, al fine di garantirne il costante aggiornamento, sull'opportunità di realizzare periodi programmati di "orientamento cross selling" nei quali il personale, nell'ambito del proprio orario di lavoro e coerentemente con le esigenze aziendali, opera in un reparto differente dal proprio.

ARTICOLO 4 – OPPORTUNITA' DI SVILUPPO PROFESSIONALE

4.1 L'azienda, in accordo con le OO.SS. riconferma, il proprio orientamento a valorizzare, nell'ambito delle necessità e opportunità organizzative aziendali, le potenzialità delle risorse umane interne nel rispetto anche di quanto previsto dalla Legge 125/91 in materia di garanzia delle pari opportunità donna/uomo, favorendone la crescita professionale, anche in relazione alle competenze acquisite ed effettivamente espresse dai singoli.

4.2 A tale proposito si riconferma che tale orientamento avrà per oggetto non soltanto le opportunità all'interno della singola azienda, ma verranno prese in considerazione anche le possibilità individuabili nelle altre realtà aziendali della Divisione Gucci.

ARTICOLO 5 – AMBIENTE, SICUREZZA E BENESSERE

5.1 Le Parti confermano l'impegno sino a qui perseguito nel ritenere la sicurezza sul luogo di lavoro un valore prioritario da perseguire, e non un vincolo, e pertanto ritengono le normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro uno strumento indispensabile per la diffusione di un "clima di benessere" in azienda.

5.2 I Responsabili della Sicurezza di parte aziendale e dei lavoratori continueranno a collaborare nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per continuare a migliorare le condizioni ambientali così come previsto dalla Legge 626/94 e successive.

5.3 Nell'ottica di una maggiore sensibilizzazione alle problematiche collegate al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, le Parti ravvedono la necessità di prevedere un incremento delle ore di formazione riservate agli RLS che, pertanto, saranno nella misura di non meno di 50 ore annue.

5.4 In un ottica di continuo impegno sul tema in questione, i soggetti interessati continueranno ad incontrarsi, per esaminare gli argomenti specifici, con particolare riferimento agli interventi effettuati e le azioni da intraprendere, anche in materia di formazione e sensibilizzazione. Tutte le eventuali proposte terranno in considerazione le diverse realtà esistenti in azienda con particolare riferimento ai vincoli tecnici, tecnologici e di organizzazione del lavoro già in essere.

ARTICOLO SEI – MERCATO DEL LAVORO

6.1 Le parti concordano sulla necessità di utilizzare gli strumenti legislativi e contrattuali che consentono di far fronte al carattere stagionale delle vendite e agli eventi legati al mondo del lusso e della moda in generale. A tal fine le parti ravvedono negli istituti contrattuali "a Termine" e "di Somministrazione a Tempo Determinato" gli strumenti più idonei a soddisfare tali esigenze. Pertanto l'Azienda si impegna a contenere, per ogni unità produttiva, nel limite del 25% annuo, rispetto al personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, i rapporti con contratto a termine e nel limite del 20% annuo, rispetto al personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, i rapporti con contratto di somministrazione. Dalle percentuali di cui sopra sono esclusi i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. L'Azienda si impegna comunque a mantenere le assunzione effettuate con le tipologie di cui sopra nel limite del 30% complessivo annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ferme restando le esclusioni di cui sopra. In casi particolari, quali ad esempio Natale, settimana della moda, fiere e mostre di settore, saldi, la percentuale di cui sopra può essere elevata al 35%.

6.1.1 Eventuali ulteriori esigenze temporanee che dovessero presentarsi in momenti di più intensa attività lavorativa verranno affrontati a livello locale e saranno oggetto di contrattazione tra la Direzione Aziendale e le rappresentanze sindacali locali.

6.1.2 Nell'ambito di verifiche che saranno attuate a livello territoriale, l'utilizzo dei contratti a tempo determinato e di somministrazione sarà oggetto di monitoraggio e confronto tra le Parti, sia per quello che attiene alle percentuali di utilizzo in rapporto ai prestatori assunti con contratto a tempo indeterminato, sia per quanto attiene alla specifica delle ragioni di utilizzo indicate.

6.2 Nell'ottica dell'importanza di preservare e sviluppare i livelli di professionalità delle risorse, in presenza di esigenze di incremento di organico in forma stabile si conferma l'interesse e la volontà di favorire l'assunzione di personale che abbia già prestato la propria attività con contratto a tempo determinato all'interno dei negozi Gucci. A tal fine il personale prima della scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato potrà far pervenire all'Azienda la Sua disponibilità ad essere riassunto a tempo indeterminato presso il medesimo negozio. Apposito modulo verrà predisposto dall'Azienda.

6.2.1 Le Parti nel dare attuazione in via sperimentale a quanto sopra, nel rispetto delle esigenze organizzative e commerciali, individuano nella misura del 50% delle esigenze di incremento di organico stabile la quota da riservare al diritto di precedenza in presenza dei seguenti criteri:

- aver ricoperto con esito positivo mansioni analoghe o equivalenti, a seguito di valutazione del responsabile, anche in considerazione della categoria merceologica, per un periodo di tempo non inferiore ai 6 mesi;
- aver prestato la propria attività nei 12 mesi precedenti alla necessità di incrementare l'organico

6.2.2 In considerazione del carattere sperimentale, le Parti trascorsi dodici mesi dall'entrata in vigore del presente articolo (6.2), si incontreranno per valutarne i risultati ed apportare eventuali necessarie modifiche.

6.3 Nel confermare lo scopo dell'Apprendistato quale strumento che consente ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali si renda necessario un periodo di tirocinio, e ferma restando l'attuale normativa in essere, le Parti convengono che, in deroga all'art. 53 del vigente CCNL, i livelli di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico per gli apprendisti sarà il seguente:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il primo quarto di periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il periodo rimanente.

6.3.1 In caso di malattia durante il periodo di apprendistato, superato il periodo di prova, in deroga all'art. 54 del vigente CCNL, all'apprendista verrà garantito il medesimo trattamento economico previsto in caso di normale svolgimento del rapporto.

6.3.2 Sei mesi prima della scadenza l'Azienda procederà alla valutazione circa l'andamento di ogni singolo contratto di apprendistato, finalizzata all'eventuale conferma anticipata a tempo indeterminato.

ARTICOLO 7 - PERMESSI E CONGEDI

7.1 Si conviene di riconoscere al lavoratore il diritto ad un permesso retribuito di tre giorni complessivi all'anno in caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente (purché, in questo ultimo caso, la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) o di parenti entro il primo grado del coniuge o del convivente (purché, in questo ultimo caso, la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica). Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda dell'evento che da titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato, oltreché alla presentazione della relativa certificazione.

7.2 Ai dipendenti che necessitino di effettuare visite mediche specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, ove non sia possibile effettuarle fuori dall'orario di lavoro, verrà riconosciuto permesso retribuito limitatamente al tempo necessario ad effettuare la visita medica e per i 30 minuti precedenti e successivi alla medesima, per un limite massimo di 20 ore annue. Detto riconoscimento è subordinato alla prestazione lavorativa, ancorché parziale,

effettuata nella giornata, alla presentazione di impegnativa del medico di base unitamente alla documentazione attestante il giorno, l'orario della visita e la relativa durata. Le ore di prestazione lavorativa rese nella medesima giornata saranno computate a tutti gli effetti quali ore di lavoro Ordinarie, e come tali compensate, nel limite massimo di 8 ore. Il permesso retribuito di cui sopra, con le medesime modalità, potrà essere fruito anche nel caso in cui il medico specialista ritenga necessario effettuare ulteriori accertamenti clinici/diagnostici, dietro presentazione della prescrizione del medico specialista e la documentazione attestante il giorno, l'orario e la durata della loro effettuazione. Fermo restando il limite massimo di cui sopra.

7.3 Le parti convengono la possibilità per i lavoratori assenti dal lavoro per malattia del bambino entro l'ottavo anno di vita, in forza delle modalità previste dall'art. 3 co. 4 della Legge 08 Marzo 2000, di poter attingere per la copertura economica dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 140 del vigente CCNL.

ARTICOLO 8 – MALATTIA E INFORTUNIO SUL LAVORO

8.1 L'azienda si impegna a conservare il posto di lavoro fino ad avvenuta guarigione ai lavoratori assenti per malattia affetti da gravi patologie oncologiche, anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Competente e nel rispetto delle normative vigenti.

8.2 L'azienda si impegna altresì a conservare il posto di lavoro fino ad avvenuta guarigione ai lavoratori assenti a seguito di gravi infortuni sul lavoro, tali da determinare una invalidità temporanea assoluta, sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Competente e nel rispetto delle normative vigenti.

8.3 I lavoratori che intendano beneficiare di quanto sopra dovranno presentare all'azienda richiesta di aspettativa non retribuita per malattia o grave infortunio a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o grave infortunio. L'azienda darà riscontro scritto alla richiesta anche in considerazione delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Competente e nel rispetto delle normative vigenti.

8.4 Le parti ribadiscono il mantenimento del riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia dal quarto al ventunesimo giorno, per tutto il personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

ARTICOLO 9 – ASSICURAZIONE

9.1 Le Parti confermano la validità di quanto istituito con l'accordo sottoscritto in data 06 Luglio 2004 con riferimento alla polizza sanitaria integrativa dei trattamenti del servizio sanitario pubblico nei casi di malattie ed infortunio per la quale rimane previsto un contributo annuale da parte del lavoratore pari a 60,00= (sessanta/00) euro, attraverso 12 trattenute mensili di 5,00= (cinque/00) euro.

9.2 Le Parti convengono sulla necessità di incontrarsi entro il mese di Giugno al fine di armonizzare quanto sopra con il Fondo EST (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti dalle Aziende del Commercio, Turismo e Servizi), a cui l'Azienda ha aderito, così come stabilito dall'art. 92 del vigente CCNL.

ARTICOLO 10 – TICKET RESTAURANT

10.1 Le parti concordano di confermare il valore del Ticket Restaurant a 5,29 Euro per 24 Ticket mensili per 12 mesi annui.

10.2 Quanto sopra sarà trattato secondo quanto previsto dalla vigente normativa fiscale e previdenziale.

ARTICOLO 11 – BANCA DELLE ORE, ASSENZE e CALENDARIO ANNUALE

11.1 Le Parti nel concordare sul carattere eccezionale del lavoro straordinario, così come previsto dal vigente CCNL, confermano l'istituto della Banca Ore così come regolato dall'accordo sottoscritto in data 08 Maggio 2000. Pertanto il lavoratore potrà optare se accantonare le ore di lavoro straordinario effettuate nella banca ore o richiedere il pagamento delle stesse. Rimangono ferme le maggiorazioni previste dal vigente CCNL. I riposi compensativi così accantonati in Banca Ore potranno essere utilizzati:

- il 50% previo richiesta al proprio responsabile, compatibilmente con le esigenze organizzative
- per quanto concerne il rimanente 50% l'azienda si impegna a facilitarne la fruizione, con l'esclusione dei mesi di Gennaio, Luglio, Agosto e Dicembre ed in occasione di particolari eventi (es. Settimana della Moda, Fiere e Mostre di settore etc….).

11.2 Il recupero dei riposi compensativi e la concessione di Ferie e Permessi verrà gestita entro il limite massimo complessivo di assenze del 15% del personale, dal Lunedì al Venerdì, e del 10% per il Sabato. Nei piccoli negozi il limite massimo sarà di un lavoratore in permesso. Le % di cui sopra non trovano applicazione in occasione di particolari eventi (es. Settimana della Moda, Fiere e Mostre di settore etc….). Ai fini del diritto di precedenza continua a far fede la data della richiesta.

11.3 Entro la fine del mese di Febbraio di ciascun anno, l'Azienda confermerà alle RSU il calendario annuale delle attività del negozio.

ARTICOLO 12 - FERIE MATURATE E NON GODUTE E PERMESSI NON GODUTI

12.1 Si conviene che a partire dal corrente anno fiscale la maturazione delle ferie avverrà in base all'anno civile (01 Gennaio – 31 Dicembre).

12.2 Fermo restando l'impegno dell'azienda a rispettare quanto previsto dai Decreti Legislativi n. 66/2003 e n. 213/2004 e dalla vigente contrattazione collettiva, in via del tutto eccezionale le parti convengono sull'opportunità di prevedere la possibilità di procedere, dietro consenso del lavoratore, alla liquidazione delle ferie maturate e non godute anteriormente alla data del 29 Aprile 2003.

12.3 Al fine di agevolare, per quanto possibile, l'effettivo godimento delle ferie da parte dei lavoratori, anche in considerazione dell'esigenze aziendali e dei lavoratori medesimi, le parti convengono altresì sull'opportunità di procrastinare a 24 mesi il limite temporale per la fruizione delle ferie.

12.4 Ciò stante, in considerazione della Circolare INPS n. 134/98, la scadenza dell'obbligazione contributiva si realizzerà al compimento del 24esimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle medesime.

12.5 Si conviene che i Permessi Individuali Retribuiti (ivi comprese le Ex Festività), di cui all'art. 140 del vigente CCNL, non fruiti entro l'anno di maturazione

decadranno e saranno retribuiti al momento della scadenza, salvo esplicita richiesta del lavoratore di posticiparne la fruizione al 30 Giugno dell'anno successivo. Alla scadenza di detto ulteriore periodo saranno comunque liquidati secondo le modalità previste dall'art. 192 del vigente CCNL.

ARTICOLO 13 – COMPENSO DOMENICALE E FESTIVO

13.1 L'Azienda nell'ottica di continuare ad incrementare la qualità del servizio offerto ai propri clienti e garantire una disponibilità nella presenza continua e costante sul mercato, ribadisce l'importanza di avvalersi delle opportunità offerte dagli art. 11, 12 e 13 (in riferimento agli aeroporti ed ai complessi turistici ed alberghieri) del D. Lgs. 31 marzo 1998 n. 114 (Legge Bersani). In considerazione di quanto sopra le Parti individuano nella programmazione annuale dell'orario di lavoro per le prestazioni lavorative individuali domenicali necessarie uno degli strumenti che consente all'Azienda di fidelizzare ulteriormente il cliente e massimizzare le opportunità commerciali contemperandole con le esigenze dei lavoratori.

13.2 La Parti convengono che, fermo restando il trattamento economico previsto dal vigente CCNL, al personale che renderà la prestazione lavorativa nella giornata di Domenica e/o Festività verrà riconosciuto, per ogni giornata completa di presenza, un ulteriore compenso forfetario di lordi Euro =30,00= (trenta/00). L'importo minimo, per un minor numero di ore lavorate, non potrà comunque essere inferiore a lordi Euro =17,90= (diciassette/90).

13.3 Per le prestazioni lavorative rese nella giornata di Domenica e/o Festività che superino il numero di 15 giornate l'importo di cui sopra viene elevato a lordi Euro =45,00= (quarantacinque/00) per ogni giornata completa di presenza. L'importo minimo, per un minor numero di ore lavorate, non potrà comunque essere inferiore a lordi Euro =26,95= (ventisei/95).

13.4 Per le prestazioni lavorative rese nelle Festività di Natale, Capodanno e 01 Maggio l'importo di cui sopra viene elevato a lordi Euro =90,00= (novanta/00) per ogni giornata di completa presenza. L'importo minimo, per un minor numero di ore lavorate, non potrà comunque essere inferiore a lordi Euro =53,90= (cinquantatre/90).

13.5 Per le prestazioni lavorative rese nella giornata di Domenica dal personale assunto al fine del lavoro domenicale l'importo forfetario corrisposto sarà di lordi Euro =14,76= (quattordici/76) per ogni giornata completa di presenza, che comunque non potrà essere inferiore a lordi Euro =8,85= (otto/85)

13.6 Per le prestazioni lavorative rese nella giornata di Domenica dal personale appartenente alle unità di vendita a carattere stagionale l'importo forfetario corrisposto sarà di lordi Euro =8,60= (otto/60) per ogni giornata completa di presenza, che comunque non potrà essere inferiore a lordi Euro =5,16= (cinque/16).

13.7 Tali compensi forfetari sono da considerarsi già comprensivi di eventuali incidenze (poiché forfetariamente incluse) sia sui differenti istituti contrattuali sia sulle retribuzioni differite ivi incluso il TFR.

13.8 Le Parti si impegnano a valutare, per i dipendenti che prestano la loro attività lavorativa nella giornata di Domenica, delle soluzioni volte a uniformarne i trattamenti contrattuali.

13.9 Nel caso in cui norme di legge o di contratto dovessero apportare modifiche in materia le Parti si impegnano sin d'ora a rincontrarsi per valutarne gli effetti sul presente accordo e la eventuale armonizzazione. Nell'eventualità che il CCNL, attualmente in fase di rinnovo, dovesse a regime prevedere maggiorazioni superiori a quelle pattuite nel CCNL vigente alla data di sottoscrizione del presente accordo, si conviene che per gli anni 2007 e 2008 continueranno a trovare applicazione quelle vigenti alla data odierna, con esclusione di quelle applicate al personale assunto al fine del lavoro domenicale o appartenente alle unità di vendita a carattere stagionale, purché permanga comunque una condizione di complessivo miglior favore per i lavoratori.

ARTICOLO 14

A – SALARIO VARIABILE SALES COMMISSION

14.1 Le Parti, nel confermare la sostanziale validità dell'attuale sistema di incentivazione applicato al personale di negozi, hanno concordato sulla necessità di adeguare il medesimo al fine di renderlo maggiormente incentivante e coerente con i mutamenti intercorsi nell'assetto economico aziendale e delle condizioni generali del mercato. A tal fine pattuiscono quanto di seguito.

14.1.1 Il sistema è basato sull'erogazione mensile di un bonus definito "Sales Commission" legato al raggiungimento degli obiettivi assegnati mensilmente al singolo punto vendita aventi per oggetto il fatturato complessivo (A) ed il fatturato assegnato a ciascuna categoria merceologica (B) secondo lo schema di seguito riportato, da ripartirsi tra il personale operante nel punto vendita secondo le modalità descritte dal successivo punto 14.1.2

A) Obiettivo di Fatturato Complessivo Mensile

A) Obiettivo di Fatturato Complessivo Mensile								
% di raggiungimento dell'obiettivo mensile di fatturato assegnato al Negozio/Outlet	80%	90%	95%	100%	105%	110%	115% ed oltre	**Tot. Max. Erogabile 1,10%**
Sales Commission complessivamente assegnate al Negozio/Outlet = % di fatturato mensile effettivamente raggiunto dal punto vendita al netto di IVA	0,40%	0,10%	0,20%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	
% Progressiva	0,40%	0,50%	0,70%	0,80%	0,90%	1,00%	1,10%	

B) Fatturato Mensile assegnato a ciascuna Categoria Merceologica, differenziato tra i Negozi e gli Outlet così come di seguito evidenziato

Obiettivo mensile di fatturato assegnato alla singola categoria merceologica per Negozio e raggiunto	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Cat 6	Cat 7	**Tot. Max. Erogabile 0,8%**
Sales Commission complessivamente assegnate al Negozio = % di fatturato mensile raggiunto dal Negozio al netto di IVA	0,11%	0,11%	0,11%	0,11%	0,11%	0,11%	0,11%	
% Progressiva	0,11%	0,23%	0,34%	0,46%	0,57%	0,69%	0,80%	

B2) Obiettivo di Fatturato Mensile per Categoria Merceologica per OUTLET

Obiettivo mensile di fatturato assegnato alla singola categoria merceologica per Outlet e raggiunto	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Cat 6	Cat 7	**Tot. Max. Erogabile 0,6%**
Sales Commission complessivamente assegnate all'Outlet = % di fatturato mensile raggiunto dall'Outlet al netto di IVA	0,09%	0,09%	0,09%	0,09%	0,09%	0,09%	0,09%	
% Progressiva	0,09%	0,17%	0,26%	0,34%	0,43%	0,51%	0,60%	

14.1.2 Alla fine di ciascun mese, in base ai dati consuntivi, la somma delle Sales Commission complessivamente assegnate al singolo Negozio/Outlet, derivanti dal raggiungimento dell'obiettivo di Fatturato Complessivo Mensile e di Fatturato Mensile per Categoria Merceologica, viene ripartito tra il personale in forza presso il singolo Negozio/Outlet secondo lo schema ivi riportato

A = Sales Commission complessivamente assegnate al Negozio sulla base del raggiungimento dell'obiettivo di Fatturato Complessivo Mensile

B = Sales Commission complessivamente assegnate al Negozio(B1) o Outlet(B2) sulla base del raggiungimento dell'obiettivo di Fatturato Mensile per Categoria Merceologica

C = Totale Ore lavorate complessivamente nel Negozio o Outlet nel Mese

D = Ore Lavorate Individuali nel Mese

$$\text{Incentivo Pro – Capite} = \frac{A + B}{C} * D$$

14.1.3 Ai fini del calcolo del Totale Ore lavorate complessivamente nel Negozio/Outlet nel Mese (C) si precisa che vengono prese in considerazione quelle prestate (sia Ordinarie, che Straordinarie che in Trasferta) dal personale del negozio/Outlet con contratto di lavoro a Tempo Indeterminato, a Tempo Determinato, di Inserimento con esclusione di quelle prestate dagli Store Managers, Assistant

Store Managers e Area Managers (detti anche Department Managers). Si precisa altresì che non saranno considerate come assenze le Ore di

a. Permesso sindacale
b. Infortunio sul lavoro
c. Ricovero Ospedaliero
d. Permesso per Donazione Sangue

14.1.4 Gli incentivi procapite, come sopra calcolati, saranno erogati mensilmente con la busta paga del mese successivo a quello di consuntivazione dei dati

14.1.5 Le Parti confermano altresì che detto sistema troverà applicazione per il personale operante nel negozio con esclusione degli Store Managers, Assistant Store Managers, Area Managers (detti anche Department Managers) a partire da questo mese di Gennaio.

14.1.6 Le Parti si impegnano ad incontrarsi nel corso dell'anno al fine di verificare l'andamento del sistema di incentivazione.

B– SALARIO VARIABILE DEPARTMENT MANAGERS

14.2 Le Parti stabiliscono altresì di modificare, con decorrenza dal corrente anno fiscale, il Sistema di Salario Variabile attualmente in vigore per le figure degli Area Managers (detti anche Department Managers), così come stabilito nell'accordo sottoscritto in data 04 Marzo 2002, nell'ottica di tenere in primaria considerazione l'impegno profuso ed il contributo dato dai medesimi nel raggiungimento dei risultati dell'area merceologica gestita, del negozio e dell'azienda. Pertanto il nuovo schema di Salario Variabile terrà in considerazione i risultati raggiunti dal Retail Italia (totalità dei punti vendita presenti in Italia) in termini di Ebit A, i risultati raggiunti dal negozio di appartenenza in termini di Fatturato rispetto al Piano Originario attribuito, i risultati raggiunti dall'area merceologica/che gestita in termini di Fatturato rispetto al Piano Originario attribuito e la performance individuale secondo lo schema qui riportato:

% su RAL	
3%	**Retail Italia (Ebita)**
	10%

18%	**Negozio (100% Piano Vendite Orig.)**
	60%

	Area (Piano Vendite Orig.)		**Valutazione Individuale**					
	30%		Valutazione	4	3	2	1	0
	Risultato	Moltiplicatore	Moltiplicatore	1,2	1	0,7	0	0
9%	Ob 5 > =115%	0,8	Bonus %	9,0	7,5	5,2	0,0	0,0
	Ob 4 > =110%	0,7	Bonus %	7,6	6,3	4,4	0,0	0,0
	Ob 3 > =105%	0,5	Bonus %	5,4	4,5	3,2	0,0	0,0
	Ob 2 > = 100%	0,4	Bonus %	4,3	3,6	2,5	0,0	0,0
	Ob 1 > = 95%	0,2	Bonus %	2,2	1,8	1,3	0,0	0,0
	< 95%	0	Bonus %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
30%								

14.2.1 La % di premio assegnata sarà rilevata come da prospetto sopra, in funzione del raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e della scheda di valutazione della prestazione individuale (Allegato 3).

14.2.2 Il Salario Variabile, come sopra calcolato, sarà erogato agli aventi diritto in forza alla data di erogazione e anteriormente alla data del 31 Agosto dell'anno a cui l'incentivo si riferisce, che non siano in periodo di preavviso e a fronte di valutazione della prestazione individuale (come da Allegato 3) superiore ad 1.

14.2.3 In caso di prestazione resa per periodi inferiori all'anno, il Bonus verrà erogato pro rata in base ai mesi di effettiva prestazione, così come in caso di assenze superiori a due mesi (fatto salvo il diritto alle ferie).

14.2.4 Ai fini del calcolo e dell'erogazione del Salario Variabile si precisa che verrà presa in considerazione la RAL (Retribuzione Annua Lorda) individuale posseduta alla data del 31 Dicembre dell'anno a cui l'incentivo si riferisce e verrà corrisposto in un'unica soluzione, entro il mese di Aprile dell'anno successivo a quello cui l'incentivo si riferisce, in funzione degli obiettivi aziendali come sopra indicati ed in proporzione al livello accertato di performance individuale.

14.2.5 Il valutato continuerà a poter esprimere le proprie osservazioni sulla scheda di valutazione, così come concordato nell'accordo del 04 Marzo 2002. Eventuali divergenze potranno essere ricondotte ad una Commissione Paritetica, composta da un rappresentante sindacale e da un rappresentante della Direzione Risorse Umane, insieme al lavoratore interessato e al proprio responsabile

ARTICOLO 15 – SISTEMA DI VALUTAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITA'

15.1 Le Parti hanno concordato di assegnare al Gruppo Tecnico – composto da tecnici designati di parte sindacale e aziendale – il compito di analizzare l'attuale sistema di valutazione e classificazione del livello di professionalità, al fine di realizzare

un progetto di modifica/integrazione del medesimo che sia coerente con le indicazioni esposte nel punto 2 in Premessa e di dar mandato alla Commissione Paritetica di esaminare ed approvare le proposte elaborate dal Gruppo Tecnico.

15.1.1 Le Parti si impegnano a rincontrarsi e ad integrare il presente accordo con quanto approvato dalla Commissione Paritetica di cui al punto precedente.

15.2 Le Parti concordano sulle nuove tabelle retributive relative alla parte fissa del salario individuale (Allegati 1 e 2 a tutti gli effetti parte integrante del presente accordo) ritenendole competitive ed in grado di attrarre, compensare e trattenere le professionalità all'interno dell'azienda.

15.2.1 Le Parti concordano altresì che gli effetti derivanti dall'applicazione delle nuove tabelle retributive si attueranno con le seguenti decorrenze (riferite al mese di competenza retributiva) e modalità:

- ✓ Nel mese di Aprile 2007 verrà erogato il 50% della differenza su base mensile tra la Retribuzione da CIA rilevata in sede di valutazione e il Livello Retributivo Annuo Complessivo alla data del 31 Marzo 2007;
- ✓ Nel mese di Ottobre 2007 verrà erogato l'ulteriore 50% della differenza su base mensile tra la Retribuzione da CIA rilevata in sede di valutazione e il Livello Retributivo Annuo Complessivo alla data del 31 Marzo 2007;

15.2.2 Le Parti convengono che tali aumenti retributivi relativi alla parte fissa del salario si applicano al personale con contratto a tempo indeterminato in forza alla data del 01 Aprile 2007 e che a tale data hanno superato il periodo di prova.

15.3 Le Parti, confermano il diritto alla classificazione secondo l'attuale sistema viene acquisito:

- ✓ Per il personale assunto con **Contratto di Lavoro a Tempo Indeterminato**, dopo dodici mesi dalla data di assunzione;
- ✓ Per il personale assunto con **Contratto di Inserimento**, al momento dell'eventuale conferma a tempo indeterminato;
- ✓ Per il personale assunto con **Contratto di Lavoro a Tempo Determinato e Trasformato Successivamente a Tempo Indeterminato**, dopo dodici mesi dalla data di assunzione;
- ✓ Per il personale già classificato impossibilitato ad essere nuovamente classificato **in quanto assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro,** tre mesi dopo la ripresa del servizio.

15.4 Le Parti, a fronte della necessità di analizzare dettagliamene l'attuale situazione del personale con riferimento alla relativa valutazione e classificazione del livello di professionalità individuale, convengono di stabilire quanto di seguito al fine anche di garantire l'applicazione annuale del sistema per gli anni 2007 e 2008:

15.4.1 **Il personale attualmente in forza con contratto a tempo indeterminato classificato nel corso del 2004 e successivamente nel corso 2006**, verrà nuovamente classificato nel corso del **2007** (entro il mese di Giugno) e gli eventuali effetti economici (ossia la differenza su base mensile tra la Retribuzione da CIA rilevata in sede di valutazione e il Livello Retributivo Annuo Complessivo alla data dell'ultimo giorno del mese precedente) decorreranno a partire dal mese di Ottobre 2007. Detto personale sarà nuovamente classificato nel corso del **2008** (entro il mese di Giugno) e gli eventuali effetti economici (vedi sopra) decorreranno a partire dal mese di Ottobre 2008.

15.4.2 **Il personale attualmente in forza con contratto a tempo indeterminato classificato nel corso del 2004 e non classificato nel corso del 2006 in quanto assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro**, verrà nuovamente classificato tre mesi dopo la ripresa del servizio e gli eventuali effetti economici (ossia la differenza su base mensile tra la Retribuzione da CIA rilevata in sede di valutazione e il Livello Retributivo Annuo Complessivo alla data dell'ultimo giorno del mese precedente) decorreranno successivamente alla valutazione stessa, ossia a partire dal mese di Marzo 2007, se la valutazione avverrà entro tale mese, oppure a partire dal mese di Ottobre 2007 se la valutazione avverrà dopo Marzo 2007. Detto personale sarà nuovamente classificato nel corso del **2008** (entro il mese di Giugno) e gli eventuali effetti economici (vedi sopra) decorreranno a partire dal mese di Ottobre 2008.

15.4.3 **Il personale attualmente in forza con contratto a tempo indeterminato non classificato nel corso del 2004 in quanto privo del diritto alla Classificazione e che è stato Classificato nel corso del 2005** verrà nuovamente classificato nel corso del **2007** (entro il mese di Febbraio) e gli eventuali effetti economici (ossia la differenza su base mensile tra la Retribuzione da CIA rilevata in sede di valutazione e il Livello Retributivo Annuo Complessivo alla data dell'ultimo giorno del mese precedente) decorreranno a partire dal mese di Marzo 2007. Detto personale sarà nuovamente classificato nel corso del **2008** (entro il mese di Giugno) e gli eventuali effetti economici (vedi sopra) decorreranno a partire dal mese di Ottobre 2008.

15.4.4 **Il personale attualmente in forza con contratto a tempo indeterminato non classificato nel corso del 2004 in quanto privo del diritto alla Classificazione e che non è ancora stato Classificato** verrà classificato nel corso del **2007** (entro il mese di Febbraio) e gli eventuali effetti economici (ossia la differenza su base mensile tra la Retribuzione da CIA rilevata in sede di valutazione e il Livello Retributivo Annuo Complessivo alla data dell'ultimo giorno del mese precedente) decorreranno a partire dal mese di Febbraio 2006, se avevano maturato il diritto alla classificazione successivamente al mese di Settembre 2005, oppure a partire dal mese di Luglio 2006 se avevano maturato il diritto successivamente al mese di Febbraio 2006. Gli importi come sopra dovuti saranno calcolati sulla base della scala parametrale in vigore al momento della maturazione del diritto e dei successivi adeguamenti. Detto personale sarà nuovamente classificato nel corso del **2008** (vedi sopra) decorreranno a partire dal mese di Ottobre 2008.

15.4.5 **Il personale attualmente in forza non classificato nel corso del 2006 in quanto privo del diritto alla Classificazione** verrà classificato entro il mese di Febbraio **2007**, se a quella data avrà maturato il diritto, o entro il mese successivo alla data di maturazione del medesimo. Gli eventuali effetti economici (ossia la differenza su base mensile tra la Retribuzione da CIA rilevata in sede di valutazione e il Livello Retributivo Annuo Complessivo alla data dell'ultimo giorno del mese precedente) decorreranno a partire dal mese di Luglio 2006, se a quella data avevano già maturato il diritto alla classificazione, oppure a partire dal mese di Marzo 2007 se il diritto alla classificazione è maturato nel periodo tra Luglio 2006 e Febbraio 2007. Gli importi come sopra dovuti saranno calcolati sulla base della scala parametrale in vigore al momento della maturazione del diritto e dei successivi adeguamenti. Detto personale sarà nuovamente classificato nel corso del **2008** (entro il mese di Giugno) e gli eventuali effetti economici (vedi sopra) decorreranno a partire dal mese di Ottobre 2008.

15.4.6 **Il personale che maturerà il diritto alla Classificazione nel corso degli anni 2007 (successivamente a Febbraio) e 2008** verrà classificato entro il mese successivo alla maturazione del diritto e gli eventuali effetti economici (ossia la differenza su base mensile tra la Retribuzione da CIA rilevata in sede di valutazione e il Livello Retributivo Annuo Complessivo alla data dell'ultimo giorno del mese precedente) decorreranno a partire dal mese di Ottobre 2007, se a quella hanno maturato il diritto, e sarà nuovamente classificato nel corso del **2008** (entro il mese di Giugno) e gli eventuali effetti economici decorreranno a partire dal mese di Ottobre 2008.Nel caso in cui il diritto alla classificazione maturi successivamente al mese di Ottobre 2007, gli eventuali effetti economici decorreranno a partire dal mese di Febbraio 2008, se il diritto verrà maturato nel periodo Novembre 2007- Gennaio 2008, oppure a Ottobre 2008 se maturato successivamente a detto periodo.

15.5 Le Parti si danno reciprocamente atto che gli incrementi derivanti dalle Valutazioni annuali, di cui alla totalità del punto 15.4 precedente, potranno essere sospesi e ridiscussi a fronte di accadimenti che possano modificare ed influenzare negativamente il quadro economico e di mercato in cui l'azienda opera e potranno essere altresì essere ridiscussi a fronte del fatto che possano produrre incrementi del costo del personale non compatibili con i budget aziendali e con l'andamento della situazione economica generale. Nell'avverarsi di tali ipotesi le Parti si incontreranno immediatamente al fine di ricercare e discutere le modalità di erogazione di tali aumenti in relazione al mutato contesto di riferimento e al loro impatto sui costi complessivi aziendali.

15.6 Le Parti concordano che tutti gli aumenti retributivi relativi alla parte fissa del salario che deriveranno dall'applicazione del presente accordo continueranno a confluire nella voce di cedolino "Livello Professionale". A scopo interpretativo si conferma e ribadisce che, come già esplicitato nell'accordo del 04 Luglio 2006, tali aumenti non sono da considerarsi aumento di merito ai sensi dell'art. 196 del vigente CCNL, bensì aumenti erogati a titolo di riconoscimento della professionalità acquisita. Pertanto tale voce di cedolino continuerà a considerarsi a tutti gli effetti un elemento completamente assorbibile, fino a sua totale concorrenza, di ogni eventuale aumento previsto da accordi collettivi nazionali, ivi compresi gli scatti di anzianità o gli eventuali importi erogati "una tantum" con riferimento ai periodi di vacanza contrattuale, e/o territoriali. A tal fine le Parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto, nella sua globalità ed interezza, realizza condizioni complessive di miglior favore per i lavoratori ed è pertanto da considerarsi nell'insieme migliorativo del CCNL di riferimento.

15.7 In considerazione del fatto che l'accordo datato 06 Luglio 2004 concludeva i suoi effetti alla data del 31 Gennaio 2006 (seppur prorogato per la parte normativa), si conviene di riconoscere, in via del tutto eccezionale, al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato attualmente in forza ed altresì in forza alla data del 01 Luglio 2006, e che a tale data abbia maturato il diritto alla valutazione, una "Una Tantum" a titolo di vacanza contrattuale, pertanto di competenza dell'anno 2006, dell'importo di Euro lordi =700,00= (settecento/00) da corrispondersi il 50% con la retribuzione del mese di Febbraio 2007 e l'ulteriore 50% con la retribuzione del mese di Maggio 2007, da riproporzionarsi per i contratti part time sulla base sulla base del minor orario di lavoro. Detto importo verrà erogato

a tutto il personale attualmente in forza e che alla data del 01 Luglio 2006 aveva maturato il diritto alla valutazione. Detto importo è ad ogni effetto comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, diretti e o indiretti, ivi compreso il TFR, ed è da considerarsi a tutti gli effetti un elemento completamente assorbibile, fino a totale concorrenza, di ogni altro importo "Una Tantum" previsto da accordi nazionali e/o territoriali.

ARTICOLO 16 - DISPOSIZIONI FINALI ,DECORRENZA E DURATA

16.1 Le Parti si danno atto che il Sistema Variabile, come nel presente accordo descritto nelle diverse attuazioni, rappresenta, a tutti gli effetti, un'applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 Luglio 1993 tra Governo e Parti Sociali, recepito dal CCNL applicato ed avente le caratteristiche di totale variabilità ed i requisiti previsti dall'art. 2 del D.L. 25 Marzo 1997 n° 67, coordinato con Legge di conversione 23 Maggio 1997 n° 135 e dall'art. 12 comma 3 lettera e) della L. 20 Aprile 1969 n° 153 così come modificata dall'art. 6 de D. Lgs. 02 Settembre 1997 n° 314).

16.2 Le Parti si danno atto altresì che il Sistema Variabile, come nel presente accordo descritto nelle sue diverse attuazioni, sarà ad ogni effetto comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali diretti e o indiretti, quali a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, festività, 13° e 14° erogazione, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo così come saranno privi di qualsiasi incidenza sul computo utile al trattamento di fine rapporto così come novellato dall'art. 2120 comma 2 del Codice Civile, dalla Legge 29.05.1982 n. 297 e dall'art. 5 del vigente CCNL;

16.3 Con il presente accordo le parti hanno inteso definire compiutamente quanto previsto dal vigente CCNL in materie di contrattazione collettiva di secondo livello per il biennio 2007-2008 e che pertanto, sino al 31 Dicembre 2008, nessuna altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione collettiva di 2° livello.

16.4 Il presente contratto, stipulato in sostituzione del precedente scaduto, decorre dalla data di sottoscrizione ed avrà vigore fino al 31 Dicembre 2008 sia per la parte economica che per quella normativa e si intenderà comunque prorogato sino alla stipula di un nuovo accordo.

16.5 Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto, nel realizzare condizioni complessive di maggior favore per i lavoratori, è globalmente migliorativo e pertanto annulla, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto tutti i precedenti Contratti Integrativi Aziendali, per le materie qui trattate, così come pure sostituisce ed assorbe il CCNL di riferimento per gli istituti ivi trattati.

16.6 Le Parti concordano comunque che l'eventuale futuro riadeguamento delle scale parametrali non avrà effetto prima del Luglio 2009 e terrà in considerazione in le dinamiche di rivalutazione dei salari nazionali, l'andamento generale del settore e i budget aziendali.

16.7 Le Parti confermano che il presente accordo richiede un costante monitoraggio per la sua corretta applicazione e pertanto stabiliscono di incontrarsi con cadenza semestrale per verificarne gli effetti e definire le eventuali azioni correttive.

Letto, confermato e sottoscritto

L'azienda Le OO. SS.

Allegato 1 – Scala Parametrale Negozi

NEGOZI		
Area Manager Vendita e Servizi (Negozi)	**Livelli CCNL**	**Scala Paramentrale**
ECCELLENTE 2	1	49.900,00
ECCELLENTE 1	1	47.000,00
ESPERTO 2	1	44.000,00
ESPERTO 1	1	41.000,00
ADEGUATO 2	2	38.100,00
ADEGUATO 1	2	35.200,00
INGRESSO	2	32.550,00
Area Vendita (Negozi)	**Livelli CCNL**	**Scala Paramentrale**
ECCELLENTE 2	2	30.300,00
ECCELLENTE 1	3/2	26.400,00
ESPERTO 2	3	24.100,00
ESPERTO 1	4/3	22.250,00
ADEGUATO 2	4	20.600,00
ADEGUATO 1	4/5	19.500,00
INGRESSO	4/5	19.000,00
Area Servizi (Negozi)	**Livelli CCNL**	**Scala Paramentrale**
MAGAZZINO, CASSA BACK OFFICE (Approfondimento) / **OPERATORE SERVIZI (Ampliamento)**		
ECCELLENTE 2	2	26.800,00
ECCELLENTE 1	3/2	23.800,00
ESPERTO 3	3	22.950,00
ESPERTO 2	4/3	20.550,00
ESPERTO 1	4	20.050,00
ADEGUATO 2	4	19.500,00
ADEGUATO 1	4/5	19.100,00
INGRESSO	5	18.600,00

Allegato 2 – Scala Parametrale

OUTLET		
Coordinatore di Area Merceologica e Servizi (Outlet)	**Livelli CCNL**	**Scala Paramentrale**
ECCELLENTE 2	2	35.400,00
ECCELLENTE 1	2	34.400,00
ESPERTO 2	2	33.400,00
ESPERTO 1	2	32.400,00
ADEGUATO 2	2	31.450,00
ADEGUATO 1	2	30.550,00
INGRESSO	2	29.650,00
Area Vendita (Outlet)	**Livelli CCNL**	**Scala Paramentrale**
ECCELLENTE 2	2	27.750,00
ECCELLENTE 1	3/2	24.700,00
ESPERTO 2	4/3	22.100,00
ESPERTO 1	4	21.000,00
ADEGUATO 2	4	20.100,00
ADEGUATO 1	4/5	19.500,00
INGRESSO	5	19.000,00
Area Servizi (Outlet)	**Livelli CCNL**	**Scala Paramentrale**
MAGAZZINO, CASSA BACK OFFICE (Approfondimento) / **OPERATORE SERVIZI (Ampliamento)**		
ECCELLENTE 2	2	26.800,00
ECCELLENTE 1	3/2	23.800,00
ESPERTO 2	4/3	20.550,00
ESPERTO 1	4	20.050,00
ADEGUATO 2	4	19.500,00
ADEGUATO 1	4/5	19.100,00
INGRESSO	5	18.600,00