IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI

DELLA SOCIETA' LA RINASCENTE S.R.L.

Il giorno 23 maggio 2007, in Roma, presso il Palazzetto delle Carte Geografiche

tra

La Rinascente S.r.l. rappresentata da
Paola Accornero, Desirée Fossen, Salvatore Garro, Paolo Caputo, Elena Meroni

E

La FILCAMS-CGIL, rappresentata da Marinella Meschieri
La FISASCAT-CISL, rappresentata da Giovanni Pirulli
La UILTUCS-UIL, rappresentata da Marco Marroni
Alla presenza delle Strutture Territoriali e delle RSA/RSU Aziendali.

si è sottoscritto la presente Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti della società la Rinascente S.r.l.
Ogni pagina è sottoscritta dalle Parti contraenti.
Letto,confermato e sottoscritto.

ART.1 – PREMESSA

L'Azienda conferma la propria intenzione di proseguire nel piano di sviluppo e riposizionamento strategico già annunciato alle OO.SS. nel novembre 2005.
L'Azienda si impegna a fornire, nel corso di appositi incontri da tenersi con frequenza annuale, o su richiesta di una delle Parti, un puntuale aggiornamento alle OO.SS. nazionali riguardo alla progressiva realizzazione del citato piano di sviluppo.

ART. 2 - VALIDITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo Integrativo Aziendale sarà applicato ne la Rinascente S.r.l ;

Nel caso di costituzione di nuove Società, che siano controllate da la Rinascente S.r.l., che esercitino le stesse attività commerciali, che presentino i medesimi format propri di questa (Grande Magazzino La Rinascente e negozio multi marche Jam), le suddette Società si impegnano a realizzare condizioni normative ed economiche omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo:a tale riguardo sarà attivato un apposito confronto.

Nel caso di acquisizione di Società, che siano successivamente controllate, che esercitino le stesse attività commerciali, che presentino i medesimi format propri di questa (Grande Magazzino La Rinascente e negozio multi marche Jam) sarà attivato un confronto volto a definire i trattamenti economici e normativi dei lavoratori, con l'obiettivo di realizzare, previa verifica delle compatibilità complessive, condizioni economiche e normative omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo.

Per società controllate di cui ai precedenti commi, devono intendersi esclusivamente quelle società la cui attività sia direttamente gestita e amministrata e che siano controllate in misura maggioritaria (superiore al 50%) da la Rinascente S.r.l..

Le parti convengono che il presente accordo per gli istituti qui regolati sostituisce e/o assorbe ad ogni effetto quanto previsto dai precedenti contratti integrativi aziendali.

Per gli altri istituti non modificati o non regolati dal presente accordo, continueranno ad essere applicate le condizioni normative ed economiche derivanti dalla contrattazione integrativa precedente a tutti i livelli propria del format Grandi Magazzini con insegna La Rinascente.

Le Parti costituiranno una Commissione paritetica che avrà il compito di redigere un testo unico contrattuale, integrandolo con il presente, attraverso la disamina dei richiamati precedenti contratti integrativi sottoscritti nel corso degli anni con le OO.SS. Filcams-CGIL, Fisascat-Cisl, Uiltucs-UIL, con riferimento agli articolati ed i contenuti applicabili al format Grandi Magazzini.
I lavori della citata Commissione saranno sottoposti alle parti per la loro definitiva formulazione.

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI

Le Parti intendono realizzare un modello di relazioni sindacali improntato ad un clima di reciproca correttezza, volto al conseguimento di obiettivi aziendali tenuto conto degli gli interessi dei lavoratori, attraverso un processo di informazione preventiva e confronto, finalizzato alle definizione di intese ai vari livelli e per le materie di seguito identificate.

In particolare, nell'attuale contesto di profonda riorganizzazione aziendale, finalizzato alla realizzazione del piano strategico sopra citato, le parti condividono l'obiettivo e l'interesse di riconfermare e nel contempo rimodulare il complesso delle relazioni sindacali già in essere, apportando i necessari adattamenti in funzione delle nuove prospettive di business e del nuovo assetto societario.

<u>Diritto di informazione e/o confronto a livello di Azienda</u>

Compete a tale livello l'informazione ed il confronto sulle seguenti tematiche:

- strutture degli assetti societari, processi di acquisizione e fusioni
- risultati economici e di bilancio;
- strategie generali e politiche commerciali da cui discendono gli obiettivi annuali collegati al meccanismo del salario variabile;
- sviluppo e investimenti;
- situazione occupazionale in termini quantitativi e di tipologie di impiego (contratti a termine, di inserimento e di apprendistato, tirocini e stage)
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
- innovazioni tecnologiche
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- azioni positive;
- ambiente e salute;
- salario variabile: comunicazione degli obiettivi annuali, che trovano coerenza con le strategie aziendali e le politiche commerciali, e dei risultati conseguiti (vedi art. 25 - Salario variabile). La comunicazione degli obiettivi sarà inoltre occasione per dare luogo ad una discussione riguardo agli strumenti gestionali utili al loro raggiungimento.

Le Parti si incontreranno due volte l'anno, su richiesta di una delle parti.

Diritto di informazione e/o confronto a livello territoriale/regionale

Compete a tale livello, nel caso di presenza di più punti vendita nello stesso territorio/Regione, l'informazione ed il confronto sulle seguenti tematiche:

- andamento economico e commerciale
- strategie e politiche commerciali
- sviluppo ed investimenti
- processi di riorganizzazione/ristrutturazione
- piani di aggiornamento/formazione del personale
- azioni positive
- ambiente e salute
- mercato del lavoro,con riferimento in particolare ai compiti istituzionali oggetto di decentramento e di conferimento alla Regione ed agli Enti locali.

A tal fine le Parti si incontreranno ogni qualvolta le situazioni oggettive che non abbiano trovato già condizioni risolutive a livello di Azienda e/o di punto vendita, ne richiedano l'attivazione.

A livello territoriale e/o regionale sarà inoltre svolto un confronto preventivo, finalizzato a realizzare intese, in occasione dell'apertura di nuovi punti vendita o di processi di disinvestimento comportanti rilevanti impatti occupazionali.

Diritto di informazione e/o confronto a livello di Punto Vendita

Compete a tale livello l'informazione e/o il confronto, finalizzato a realizzare intese sulle seguenti tematiche:

- andamento economico e commerciale;
- investimenti;
- organici e loro composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di inserimento e di apprendistato, tirocini e stages;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione del punto vendita;
- appalti e terziarizzazioni;
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche e di interventi di ristrutturazione di rilevante entità;
- comunicazione degli obiettivi e risultati specifici del punto vendita relativi all'applicazione dei meccanismi di salario variabile. La comunicazione degli obiettivi sarà inoltre occasione per dare luogo ad una discussione riguardo agli strumenti gestionali utili al loro raggiungimento.

COMMISSIONE NAZIONALE

Le parti concordano di istituire una Commissione Nazionale che favorisca l'acquisizione di informazioni finalizzata all'esame ed allo studio adeguato degli elementi utili al confronto sulle temi e materie che possano avere impatti e riflessi rilevanti sia sull'attività produttiva che sulle condizioni di lavoro.

Nello svolgimento della propria attività, la Commissione potrà formulare eventuali proposte da presentare alle Parti in occasione degli incontri periodici fissati nell'ambito del modello di Relazioni Sindacali istituito dal presente contratto.

La Commissione sarà composta da n° 1 componente per ogni Organizzazione Sindacale stipulante il presente A.I.A. e dalle rispettive Segreterie Nazionali e potrà essere convocata a richiesta di una delle Parti, con preavviso di almeno 30 giorni.

Al fine di massimizzare l'efficacia dell'attività di analisi e esame, le Parti si impegnano a fornirsi reciprocamente gli elementi utili, possibilmente prima delle riunioni.

Inoltre, anche per agevolare lo studio e l'esame sotto il profilo tecnico ed evolutivo dei temi assegnati, la Commissione potrà nominare una o più sottocommissioni in sede tecnica che potranno, a loro volta, far eventuale ricorso a consulenti esterni indicati congiuntamente dalle parti.

Tale Commissione tecnica potrà riunirsi anche in sede decentrata nell'ambito degli indirizzi emersi in sede di Commissione Nazionale.

Inoltre, qualora la materia affrontata dalla Commissione Nazionale rivesta rilevanza essenzialmente circoscritta ad un particolare ambito, la medesima Commissione potrà congiuntamente decidere di devolvere lo studio della specifica materia al medesimo ambito di riferimento.

La Commissione Nazionale sarà dedicata prevalentemente all'esame e all'analisi delle seguenti tematiche:

<u>Tecnologia informatica</u>

La Commissione avrà il compito di monitorare i seguenti punti:

a. le ragioni tecniche e produttive per le quali si considera l'introduzione di una nuova tecnologia e gli investimenti complessivi;
b. la natura e l'ampiezza del cambiamento tecnologico progettato;
c. gli effetti sull'occupazione e sul lavoro;
d. gli effetti sulla professionalità;
e. gli effetti sull'ambiente di lavoro e la salute psico-fisica dei lavoratori;
f. il calendario previsto dall'entrata in funzione delle nuove tecnologie.

Al fine di consentire l'acquisizione di strumenti conoscitivi per gli interventi sulle situazioni esistenti e per regolare la installazione di tutte le forme di nuove tecnologie, in modo da accrescere al massimo i vantaggi delle due Parti e di evitare o rimuovere con tutti i mezzi disponibili le eventuali conseguenze sul lavoro, l'Azienda si impegna a fornire gli elementi utili ad un confronto sulle questioni che riguardino l'applicazione di nuova tecnologia che incida significativamente sulle strutture e sui meccanismi operativi.

Le informazioni dovranno essere fornite preventivamente e con la tempestività consentita dai processi di elaborazione e decisionali in maniera che le OO. SS. possano elaborare proprie posizioni relative al tipo di sistema ed ai metodi di messa in opera, e ciò in quanto le parti riconoscono che la valutazione della nuova tecnologia non deve fondarsi solamente sugli effetti tecnici ed economici, ma anche sugli effetti sociali e sulle condizioni di lavoro degli addetti.

I Rappresentanti Sindacali saranno informati di tutte le ricerche condotte permanentemente dall'Azienda sulle possibili applicazioni di nuove tecnologie.

Ambiente e sicurezza del lavoro

Con riferimento al D. lgs. 626/1994, così come integrato dal D. lgs.n. 242/1996, dal D. lgs n. 359/1999 e dal D. lgs n. 66/2000,sulla base dell'accordo nazionale tra Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali, le parti si riuniranno al fine di confrontare gli orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria.

Inquadramento delle figure professionali

La Commissione avrà il compito di raccogliere, esaminare e approfondire tutti gli elementi che consentano successivamente alle parti, previo apposito confronto, di meglio qualificare e determinare l'inquadramento di quelle figure professionali non riconducibili alla classificazione prevista.

Flessibilità ed organizzazione del lavoro

La Commissione avrà il compito di monitorare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità del lavoro nel periodo di vigenza del presente A.I.A..

In particolare, la Commissione esaminerà le forme di flessibilità e le soluzioni organizzative applicate anche al fine di studiare ipotesi evolutive, proporre soluzioni innovative.

Formazione professionale ed apprendistato

La Commissione avrà il compito di esaminare e monitorare la formazione e l'aggiornamento professionale in relazione ai programmi di sviluppo ed innovazione commerciale e tecnologica anche al fine di dare impulso alla formazione e all'aggiornamento come mezzo necessario per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali, e di ottenere una maggiore qualificazione del servizio alla clientela ed il miglioramento dei risultati.

Con riferimento a quanto sopra le Parti convengono di attivare un confronto finalizzato all'individuazione e al monitoraggio di progetti formativi i cui contenuti e le modalità di erogazione rientrino tra le previsioni di For.Te.

Essendo la materia dell'apprendistato oggetto di possibile evoluzione nel corso della durata del presente A.I.A., Le Parti convengono sul reciproco interesse di dare luogo ad un suo costante monitoraggio per individuare e recepire eventuali opportunità utili a dare risposta alle esigenze di professionalità specifiche aziendali ed all'interesse mostrato in tal senso dal mercato del lavoro giovanile

La commissione potrà inoltre proporre l'attivazione di azioni positive nel quadro dell'applicazione della legge sulle pari opportunità L.125/91.

ART. 4 - APPALTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 211 del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, la Rinascente S.r.l. si impegna:

- a concludere contratti di appalto solo con imprese che siano in regola con tutte le licenze ed autorizzazioni richieste per l'esercizio della relativa attività.
- a esigere da queste il pieno rispetto delle condizioni economiche e normative dei CCNL del settore merceologico di riferimento, sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- a far rientrare nei contratti di appalto l'impegno delle imprese appaltatrici ad operare secondo modalità e ad utilizzare attrezzature e macchinari in regola con le vigenti norme antinfortunistiche e in materia di sicurezza del lavoro.

Quanto sopra con riferimento alle previsioni di cui all'art. 7 del Decreto Legislativo 626/1994.

ART. 5 - MERCHANDISING

La società s'impegna a garantire che a questi lavoratori vengano fornite tutte le necessarie informazioni e le tutele riconosciute dalle norme di legge vigenti, con particolare riferimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 626/1994 e norme collegate.

ART. 6 - CONCESSION

Secondo il piano strategico di cui alla premessa la valorizzazione de La Rinascente S.r.l. si realizza attraverso una completa rivisitazione dell'immagine con l'adozione di politiche commerciali, assortimentali e di servizio, che vengono supportate da importanti interventi di ristrutturazione. In questo contesto di rilancio si inserisce anche la formula contrattuale della concession, che avvalendosi ancor più che nel passato dell'esperienza, della competenza e del know- how degli Operatori e dal personale da essi formato, consente di dare luogo ad una modalità di commercializzazione che valorizzi appieno i nuovi marchi inseriti all'interno dei punti vendita.

All'interno dei propri punti vendita l'azienda si impegna ad esigere dall'Operatore che tutto il personale da lui utilizzato sia assunto mediante regolari contratti previsti e normati dai vigenti CCNL della categoria di riferimento, sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale,venga assolto ogni obbligo retributivo, contributivo e previdenziale nei suoi confronti, gli venga assicurata l'applicazione e il rispetto delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, essendo il contratto di concession stipulato avendo riguardo alle qualità professionali dell'Operatore, l'Azienda si impegna a richiedere agli Operatori la non cedibilità del contratto in tutto o in parte a terzi, senza il preventivo consenso scritto dell'Azienda.

ART. 7 - DIRITTI SINDACALI

Assemblee sindacali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 30 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, e di quanto già previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali, il limite massimo di dodici ore annue di assemblea previsto dal CCNL viene elevato a quindici ore annue.

Lo svolgimento delle ore di assemblea aggiuntive, dovrà avvenire nelle giornate e nelle ore di minore intensità dell'attività di vendita.

Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento previsto dal presente accordo per l'istituto dell'assemblea costituisce un trattamento complessivamente migliorativo rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Permessi sindacali

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 22 e 23 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, le Parti confermano quanto già previsto in proposito dai precedenti contratti integrativi aziendali e accordi connessi con riferimento ai rispettivi ambiti di applicazione.

Fermo restando ogni altra disciplina di legge e di contratto, i lavoratori con contratto di apprendistato saranno computati al fine dl calcolo del monte ore dei permessi sindacali riconosciuti alle RSA/RSU.

ART. 8 - MALATTIA

Fermo restando ai fini della loro applicazione ogni altra disciplina di legge e di contratto per quanto attiene alla malattia si conviene che l'integrazione INPS a carico dell'azienda sarà così calcolata:

- 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo 168 lettera b) – punto 2) - del vigente CCNL per i giorni dal 4° al 20°

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 del vigente CCNL.

ART. 9 - RICOVERO OSPEDALIERO

Relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera sia corrisposta dall'INPS in misura ridotta, La Rinascente S.r.l. integrerà la metà della parte di indennità non corrisposta dall'Istituto ai sensi delle disposizioni vigenti (Circolare INPS n. 134368 A.G.O. del 27 gennaio 1981).

ART. 10 - CURE TERMALI

Le cure termali vengono equiparate alle assenze per malattia laddove la documentazione prodotta sia conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia ed alle disposizioni dettate dall'ente erogatore.

In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia, la Rinascente S.r.l. concorreranno per la quota di propria competenza secondo i criteri in atto per la malattia in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.

ART. 11 - INFORTUNIO SUL LAVORO

L'Azienda anticiperà l'indennità a carico dell'INAIL, fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno da parte del dipendente per il conguaglio.

ART. 12 - EVENTI LUTTUOSI

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente, purchè, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente, purchè, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

ART. 13 - CONGEDI E ASPETTATIVE NON RETRIBUITI

Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, con particolare riferimento alla necessità di tutela del minore nei primi tre anni di vita,le Parti si impegnano a definire programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo per maternità ai sensi dell'art. 9 lettera b) della legge 53/2000 nell'ambito delle azioni positive per la flessibilità finanziabili dal Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, cosi come previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 15 maggio 2001.

ART.14 - CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'Azienda conserverà il posto di lavoro ai malati affetti da gravi infermità fisiche documentabili, sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante nel rispetto della legislazione vigente.

ART. 15 - PART TIME POST MATERNITA'

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'azienda accoglierà, nell'ambito del 3% della forza occupata nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Nell' ambito di detta percentuale l'Azienda, in funzione delle esigenze funzionali ed organizzative dell'unità di appartenenza, favorirà le richieste di modifica temporanea della collocazione oraria, per consentire la conciliazione delle esigenze lavorative con la tutela del minore nei primi tre anni di vita.

Nelle unità produttive che occupano da 16 a 49 dipendenti tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa

ART. 16 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti, nel rispetto delle autonomie del Sindacato e dell'Impresa e nell'ambito dei livelli di informazione e confronto previsti nel capitolo "Relazioni sindacali", ribadiscono che il tema dell'organizzazione del lavoro compete al livello di singolo punto vendita /territorio.

Le Parti riconfermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti, migliorando al contempo la qualità del servizio e conseguendo un più razionale e migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di redditività, produttività ed efficienza, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, e un accrescimento della professionalità.

A livello di punto vendita si attiveranno confronti con le RSA/RSU, anche con l'assistenza delle OO.SS territoriali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, per realizzare intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme delle variabili che ad essa concorrono (composizione degli organici, orari di lavoro e turni, ridistribuzione degli orari, utilizzazione degli impianti, calendario annuo, ecc.), ivi comprese soluzioni negoziali riguardanti eventuali modalità collettive di flessibilità di orario valevoli per interi reparti e/o punti vendita.

Qualora l'Azienda ritenga di dover effettuare modifiche collettive all'organizzazione del lavoro relative a reparti o al punto vendita/unità organizzativa nel suo complesso, attiverà i confronti previsti dal comma precedente, con la finalità di adeguare tempestivamente detta organizzazione alle mutate esigenze. In tale ottica, l'Azienda dovrà prevedere una fase di informativa generale preventiva al confronto. Tale confronto, a fronte di proposte operative presentate dall'Azienda, dovrà esaurirsi di norma entro 30 giorni dall'avvenuta attivazione, e, nel caso di progetti organizzativi di particolare complessità, non oltre il limite massimo di 60 giorni.

Le Parti si danno altresì atto che le intese definite sull'organizzazione del lavoro, possono richiedere aggiornamenti periodici in coerenza con le evoluzioni del quadro aziendale di riferimento in ordine alle metodologie ed alle tecniche di approvvigionamento e vendita, alle specifiche esigenze ricollegabili al territorio in cui i differenti punti vendita dell'Azienda sono dislocati e alle differenti politiche commerciali adottate dalla concorrenza.
Dette intese saranno coerenti ed omogenee con il quadro di riferimento delle relazioni sindacali e le relative procedure e meccanismi previsti dal presente accordo.

ART. 17 – APPRENDISTATO

Le Parti convengono che lo strumento dell'apprendistato ha la finalità di professionalizzare, nell'arco di tempo stabilito nella tipologia del rapporto di impiego, il lavoratore secondo le previsioni del progetto stesso. In funzione di quanto precede, l'Azienda comunicherà con cadenza annuale il grado di apprendimento riscontrato nell'interessato con riferimento in particolare ai contenuti del suo progetto formativo e della qualifica professionale/mestiere considerato.
Fermo restando le previsioni del CCNL per quanto attiene alla materia ed i successivi rinvii ai livelli di competenza, l'Azienda dichiara la sua disponibilità a dare luogo anticipatamente alla scadenza naturale dei contratti in argomento nella misura di 6 mesi, per i contratti di apprendistato di durata superiore ai 24 mesi, comunicando agli interessati l'esito del rapporto medesimo.

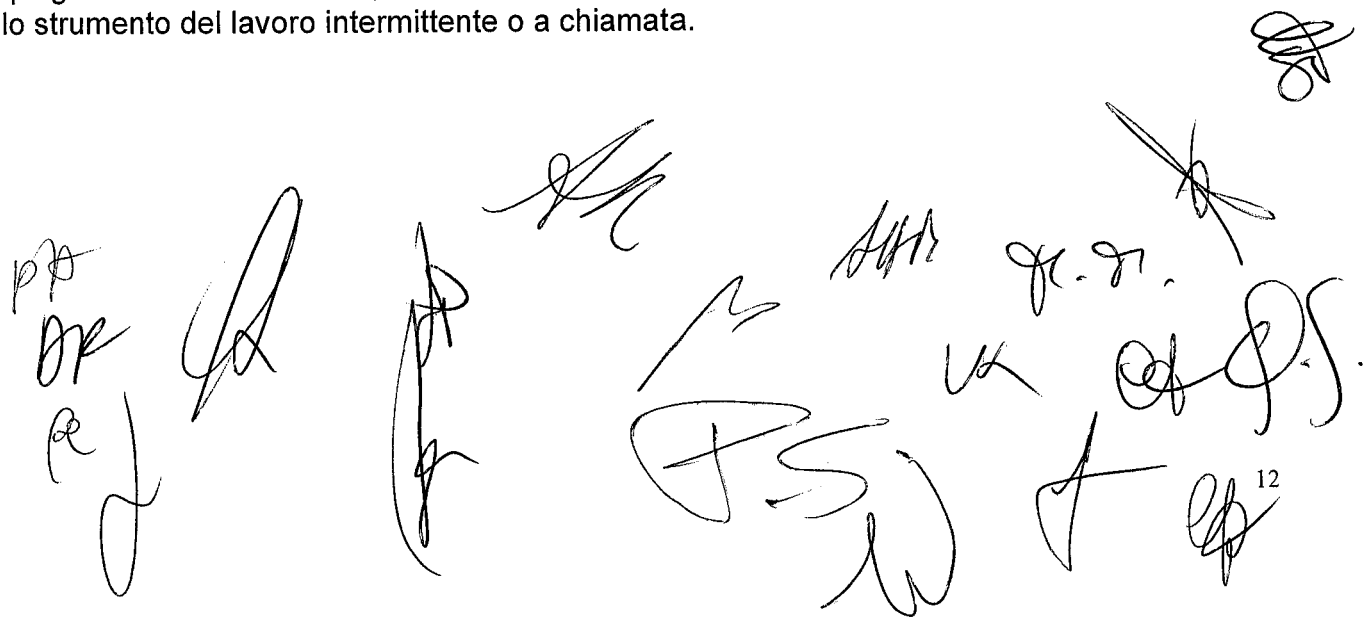
Nel riconfermare quanto previsto a tale riguardo dalle normative contenute nell'art. 6 del CCNL del Terziario, distribuzione e servizi le Parti convengono che a livello territoriale potranno essere definite intese sulle condizioni di impiego con particolare riferimento alle materie assegnate dal CCNL alla contrattazione di secondo livello.

ART. 18 - TIROCINI E STAGES

Il tirocinio e lo stage rappresentano utili strumenti per la formazione professionale dei giovani e per agevolare un primo contatto diretto con l'attività lavorativa, così come si realizza in concreto all'interno delle imprese. Nell'ambito delle sue politiche sociali La Rinascente riconosce, ove ciò sia consentito dal soggetto promotore, un rimborso spese allo stagista o tirocinante, in linea con quelle che saranno le condizioni applicate dalle principali Aziende del settore, e comunque non inferiore a € 300 lordi mensili

ART. 19 - LAVORO INTERMITTENTE

Ferme restando le strategie commerciali della rete vendita e le conseguenti previsioni di impiego delle risorse umane, l'Azienda non farà ricorso nell'arco di vigenza del presente A.I.A allo strumento del lavoro intermittente o a chiamata.



ART. 20 - PART-TIME

Le Parti si danno reciprocamente atto che questa tipologia di rapporto di impiego è una delle modalità attraverso cui si può dare risposta sia a esigenze individuali dei lavoratori, sia alle esigenze di flessibilità proprie dell'Azienda, in quanto operante in un business svolto a diretto contatto col cliente.

Conseguentemente, le Parti hanno definito un quadro di coerenza nella regolamentazione del lavoro a tempo parziale, in linea con le previsioni del vigente CCNL e della legislazione che regola la materia, confermando che l'orario di lavoro giornaliero non potrà essere distribuito in periodi inferiori alle 4 ore, al lordo della riduzione oraria.

Il confronto relativo all'impiego del lavoro part time, in quanto strettamente connesso alle esigenze organizzative proprie del singolo punto vendita, trova a questo livello la sede più consona di confronto tra le Parti e ciò con riferimento anche ai contenuti di cui all'art 83 del vigente CCNL.

Per le tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale per le quali in alcuni mesi dell'anno non è prevista prestazione lavorativa (part time di tipo verticale), resta convenuto che – ai fini del computo dell'anzianità di servizio – si avrà riguardo ai mesi di calendario e non a quelli in cui è prevista la prestazione.

- **Clausole flessibili**

Le parti convengono di regolamentare l'istituto delle clausole flessibili in ordine allo svolgimento della prestazione lavorativa del contratto di lavoro a tempo parziale.

Le parti convengono che, a fronte della sottoscrizione del patto individuale, l'azienda ha facoltà di variare la sola collocazione temporale dell'orario di lavoro dei singoli rapporti a tempo parziale, come previsto dall'art. 82 CCNL, dando un preavviso non inferiore a 48 ore.

Per le sole ore di lavoro prestate a seguito dell'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variazione della collocazione temporale rispetto agli orari fissati, compete in favore del lavoratore una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto della suddetta ora o frazione di ora, nella seguente misura alternativa:

- 10 % in caso di variazioni con un preavviso da 2 a 3 giorni;
- 5% in caso di variazioni con un preavviso da 4 giorni a 10 giorni;
- 2% in caso di variazioni con un preavviso superiore a 10 giorni.

Le medesime maggiorazioni verranno altresì corrisposte nel caso in cui le ore di spostamento inizialmente richieste dall'azienda non siano effettivamente prestate dal lavoratore a seguito di un successivo ripensamento da parte della stessa.

La variazione della collocazione oraria della prestazione lavorativa non può comportare uno spostamento verso le giornate festive, nonchè verso le fasce orarie notturne in cui non sia già previsto l'orario contrattuale di lavoro.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo devono intendersi comprensive di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e legale, indiretto o differito e non risultano pertanto utili a nessun ricalcolo a tali fini.

Le parti convengono che, a integrazione dei casi previsti dalla normativa vigente per la successiva denuncia del patto (Art. 82 del CCNL), tale possibilità viene riconosciuta anche per documentate esigenze di studio e frequenza di corsi scolastici, di corsi universitari e post-universitari, inseriti nel normale ordinamento scolastico e riconosciuti dalla legge, fermo restando il limite temporale minimo di 5 mesi e ogni altra disposizione contenuta nella normativa di legge sopra richiamata.

Tutti i trattamenti previsti dal presente accordo per lo svolgimento della prestazione secondo le clausole flessibili saranno assorbiti fino a concorrenza da ogni trattamento previsto per il medesimo istituto da qualsiasi altra fonte; inoltre qualora l'attuale disciplina legislativa o contrattuale subisse modifiche, le parti si incontreranno per apportare gli eventuali adeguamenti.

Le parti si danno altresì atto che la trasformazione a tempo pieno del part time comporta l'automatica risoluzione del patto contenente clausola flessibile con sospensione dei relativi trattamenti.

ART. 21 - ANTICIPAZIONE T.F.R.

Ai dipendenti de La Rinascente S.r.l. sarà riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, anche al fine di fronteggiare le spese derivanti da interventi edilizi di ristrutturazione dell'abitazione principale di loro proprietà a condizione che i suddetti interventi soddisfino i dettami per il riconoscimento dei benefici fiscali previsti dalle norme di legge vigenti.
Le Parti convengono che, a seguito dell'evoluzione cui può essere soggetto l'istituto in argomento e con riferimento anche agli interventi che potranno interessare la materia relativa alla previdenza integrativa, potrà rendersi necessario un adattamento delle previsioni sopra riportate. L'Azienda si impegna a svolgere una attività di informazione a tutti i dipendenti avente per argomento la previdenza complementare attraverso, l'impiego della documentazione illustrativa che le verrà fornita da Fon.Te.

ART. 22 – LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Fermi restando i trattamenti complessivamente di miglior favore derivanti da accordi integrativi aziendali, le Parti convengono che a livello territoriale o di unità produttiva verranno svolti i confronti necessari in relazione alle aperture domenicali e festive sulla scorta dei principi e delle linee guida tracciate nel seguente paragrafo B).

A) <u>Trattamento natalizio</u>

Le Parti confermano che per le prestazioni lavorative straordinarie domenicali e festive fornite nel periodo compreso tra l'ultima domenica di novembre ed il 6 gennaio in tutti i punti vendita de La Rinascente S.r.l. si applica il trattamento economico con il pagamento del 130% delle ore effettivamente lavorate più recupero delle ore lavorate, nel rispetto delle disposizioni di legge, fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

In alternativa, il pagamento della sola maggiorazione del 30% e la concessione di un doppio recupero delle ore effettivamente lavorate (fino ad un massimo di 8 ore giornaliere) sarà possibile solamente nei confronti di quei lavoratori che ne facciano richiesta e che non abbiano al 30 novembre un residuo di ferie, permessi o compensative superiore a 5 giorni.

Per eventuali prestazioni eccedenti le 8 ore giornaliere, le ore lavorate oltre l'ottava dovranno essere retribuite in ogni caso con il pagamento del 130%, senza ulteriori recuperi.

Tale trattamento continuerà ad essere applicato in tutti i punti vendita della società della Regione Sicilia anche per la festività dei morti e per le deroghe connesse.

Per il part time l'eventuale recupero delle ore lavorate nelle singole domeniche o festività potrà essere fino a concorrenza dell'orario normale di lavoro giornaliero effettuato nella settimana di riferimento. Nel caso in cui la settimana preveda diversi orari per i singoli giorni si farà riferimento alla media (ore lavoro settimana /giorni lavorati). Eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro come sopra descritto dovranno essere retribuite in ogni caso con il pagamento del 130% senza ulteriori recuperi.

Il trattamento previsto per le deroghe natalizie non verrà erogato nel giorno in cui viene effettuato l'inventario anche se dovesse cadere nel periodo natalizio.

B) <u>Lavoro straordinario festivo o domenicale extranatalizio</u>

Per le domeniche e festività di apertura al pubblico non ricomprese nel periodo natalizio, fermo restando quanto previsto dall'Art. 136 del CCNL del Terziario, distribuzione e servizi, il confronto a livello territoriale o di punto vendita avrà l'obiettivo di individuare strumenti, forme e modalità utili a garantire la copertura dell'attività lavorativa domenicale con il personale a tempo indeterminato e/o con il ricorso a personale aggiuntivo.

Le Parti convengono, pertanto, di confermare i trattamenti economici applicati alla firma del presente A.I.A nei punti vendita esistenti, per le prestazioni lavorative straordinarie fornite dai lavoratori a tempo indeterminato nelle domeniche e festività infrasettimanali, al di fuori del periodo natalizio come sopra definito, con riferimento al seguente schema, in relazione al numero di giornate lavorative effettivamente prestate dal singolo lavoratore nel corso dell'anno (7 gennaio, penultima domenica di novembre) fermo restando il diritto alla fruizione del riposo compensativo:

	Da 1 a 12 gg lavorate	Da 13 a 30 gg lavorate	Da 31 gg lavorate in poi
MINIMO	40%	50%	60%
MASSIMO	60%	70%	100%

I trattamenti previsti dalla tabella precedente e da quanto previsto nel precedente comma devono intendersi applicati per scaglioni, intendendosi che il trattamento per le prime 12 domeniche è diverso da quello per le domeniche successive (oltre 12) fino alla trentesima e ancora diverso per le domeniche ulteriormente successive alla trentesima.

Per i lavoratori part-time l'eventuale recupero delle ore lavorate in eccedenza all'orario contrattuale individuale nelle singole domeniche o festività sarà fino a concorrenza dell'orario normale di lavoro giornaliero effettuato nella settimana di riferimento. Nel caso in cui la settimana preveda diversi orari per i singoli giorni si farà riferimento alla media (ore lavoro settimana/giorni lavorati). Eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro come sopra descritto, dovranno essere retribuite in ogni caso con il pagamento della maggiorazione spettante in base al presente accordo o a quanto sarà previsto, in applicazione e nei limiti del presente accordo, dai confronti di cui al presente capitolo.

C) <u>Trattamento economico della prestazione domenicale svolta in orario ordinario</u>

Le Parti confermano la maggiorazione del 30% della retribuzione per le prestazioni lavorative individuali domenicali in regime di orario ordinario.

ART. 23 – NUOVE APERTURE E RELOCATIONS

Per quanto riguarda le nuove aperture e le relocations di punti vendita su piazze dove La Rinascente S.r.l. è già presente e che comportino un incremento di superficie di vendita superiore al 25%, si prevede che lo straordinario domenicale e festivo, al di fuori del periodo natalizio come sopra definito, verrà retribuito con la maggiorazione del 30%.
Dopo ventiquattro mesi dalla data di apertura e/o relocation, Le Parti si incontreranno per definire la tempistica relativa all'adeguamento del trattamento del lavoro straordinario domenicale e festivo rispetto allo schema di cui al punto B, che non potrà in ogni caso decorrere oltre il quarantottesimo mese.

Per quanto riguarda il trasferimento di personale da punti vendita esistenti ad aperture e relocations, si conviene che verrà attivato un confronto a livello locale e/o territoriale.
Con riferimento ai trattamenti economici del personale trasferito di cui sopra, si conviene quanto segue:

- per quanto riguarda i criteri di maturazione del Premio Aziendale secondo quanto previsto al successivo art.24, varranno per il personale trasferito le condizioni del punto vendita di partenza.
- per quanto riguarda il salario variabile, verrà corrisposta annualmente al personale trasferito , fino al momento in cui comincerà la maturazione del salario variabile nella nuova unità, una quota pari alla media del salario variabile degli ultimi 3 anni percepito individualmente dal personale trasferito nell'unità di partenza.
- per quanto riguarda il trattamento economico dello straordinario domenicale e festivo, il personale trasferito manterrà il trattamento applicato nell'unità di partenza.

Il confronto dovrà inoltre affrontare le strumentazioni contrattuali idonee a favorire un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e del disagio connesso alle prestazioni lavorative domenicali e festive nonché modelli organizzativi e le tipologie di impiego maggiormente utili al raggiungimento dei suddetti obiettivi.

PARTE

ECONOMICA

ART. 24 - PREMIO AZIENDALE

La voce retributiva denominata premio aziendale nella contrattazione di cui all'art.24 del precedente AIA, viene riconosciuta (anche sulle mensilità supplementari, 13° e 14° mensilità) a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato in forza nelle unità organizzative esistenti al momento della firma del presente AIA, secondo le modalità di cui al successivo capoverso, con l'eccezione del personale del punto vendita di Palermo, già in forza alla data del 31/12/2006, per cui varrà quanto stabilito al paragrafo Premio di risultato aziendale ex Nichelia.

In dette unità, il premio aziendale sarà corrisposto ai nuovi assunti nella misura del 20% del suo ammontare (vedi TAB.A) trascorsi i 36 mesi dalla data di avvenuta assunzione e nella misura del 100% trascorsi ulteriori 12 mesi.

L'anzianità maturata con contratto di apprendistato, contratto di inserimento e contratto a termine sarà utile in caso di avvenuta trasformazione a tempo indeterminato ai fini del conseguimento dei periodi sopra riportati.

Per le aperture di nuovi punti vendita e per le relocations, come precedentemente definite, fermo restando quanto previsto in merito ai confronti preventivi regolati nel loro contenuto in altro articolo del presente AIA, entro 36 mesi dalla data di avvio le Parti definiranno la tempistica utile alla maturazione del premio aziendale, per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. In ogni caso l'applicazione del premio aziendale non potrà prevedere la sua decorrenza prima del 48° mese dalla data di assunzione del dipendente.

TABELLA A- PREMIO AZIENDALE

Quadro	146,52
1° livello...	137,98
2° livello.....	118,52
3° livello	103,44
4° livello	90,51
5° livello	82,99

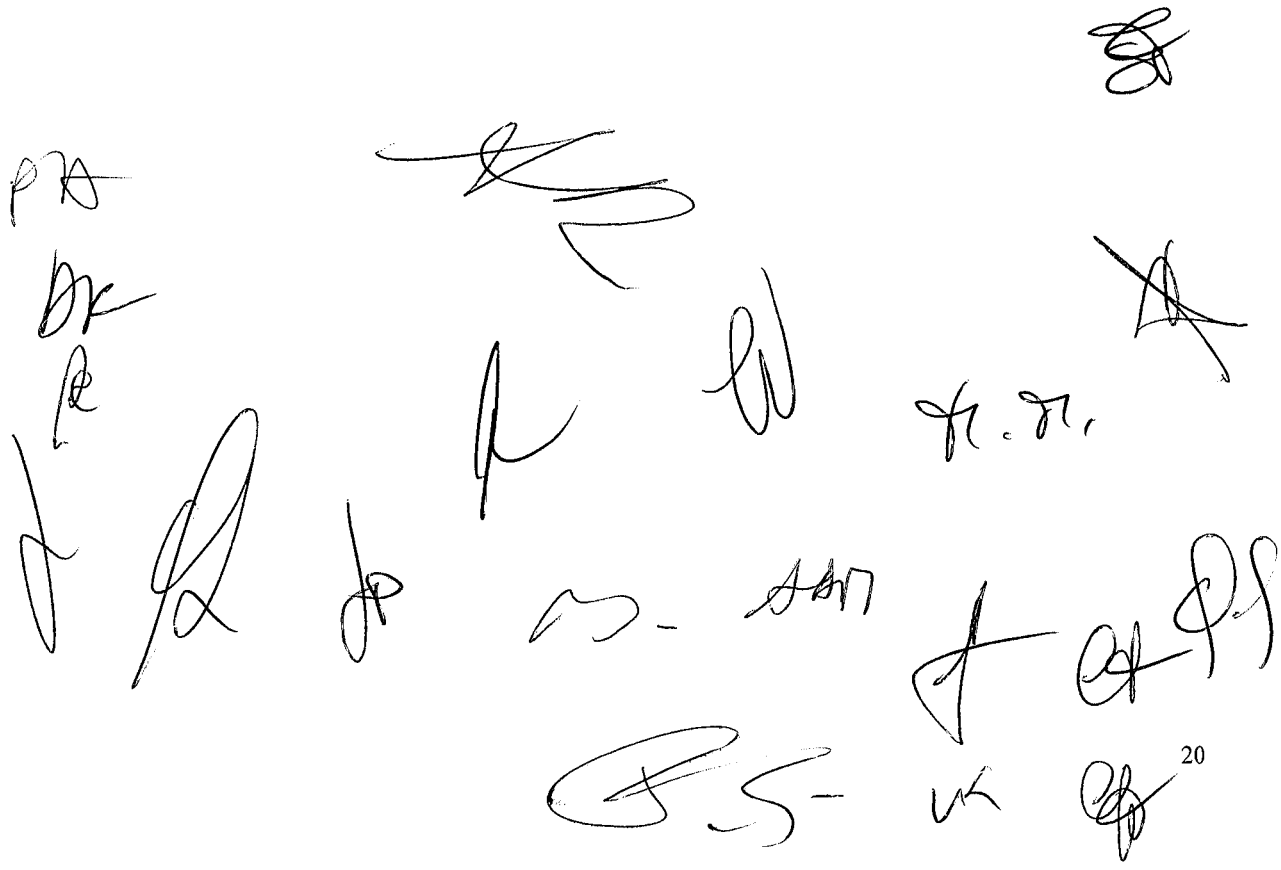
Attesa l'unicità delle funzioni allocate al 4° livello contrattuale si conviene che vengano meno le classificazioni 4 super e 4 extra. Le differenze retributive acquisite verranno mantenute a titolo individuale ed assorbite solo in caso di passaggio a livello superiore.

Premio di risultato aziendale ex Nichelia

La voce retributiva denominata "premio di risultato aziendale", applicata ai dipendenti aventi diritto secondo le modalità previste dall'art.24 del precedente AIA nel punto vendita di Palermo, viene a cessare ad ogni effetto nella sua validità dalla data di decorrenza del presente Contratto Integrativo Aziendale.
Con decorrenza 1° luglio 2007, viene esteso al punto vendita di Palermo l'istituto del premio fisso aziendale, secondo le gradualità di cui alla successiva tabella:

	Dal 1/7/2007	Dal 1/1/2009
quadro	**117,22**	**146,52**
1° livello	**110,38**	**137,98**
2° livello	**94,81**	**118,52**
3° livello	**82,75**	**103,44**
4° livello	**72,41**	**90,51**
5° livello	**66,39**	**82,99**

Per il personale assunto nel punto vendita di Palermo dall'1/1/2007, valgono le tempistiche di maturazione del Premio Aziendale stabilite dal 2° comma dell'ART.24.
Inoltre, in caso di relocation, per il personale assunto in occasione dell'apertura del nuovo punto vendita, si riconfermano le condizioni definite dal 4° comma dell'ART:24, in merito ai confronti tra le Parti per la definizione della tempistica relativa alla maturazione del Premio Aziendale.



ART. 25 - SALARIO VARIABILE

Il valore annuale delle erogazioni derivanti dalla applicazione del premio di salario variabile non potrà eccedere, per ogni lavoratore, l'importo di € 1360 lordi annui riproporzionati in rapporto all'orario contrattuale individuale.
Le parti si danno altresì atto che, con la stipula del presente accordo, dovrà intendersi sostituito e annullato a tutti gli effetti ogni meccanismo di salario variabile previsto da precedenti accordi integrativi aziendali .

INCIDENZE

Il sistema di salario variabile definito con il presente accordo è regolamentato in coerenza con gli orientamenti delle parti sociali in materia, contenuti nel Protocollo del 23.7.93 e richiamati dal vigente CCNL, e non è pertanto utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, né, pertanto, ai fini del TFR.
Inoltre, stante la loro natura e valenza, sono altresì da considerarsi nell'ambito di quei trattamenti retributivi che, sempre in virtù delle intese del 23.7.93, sono destinati a godere di più favorevoli regimi contributivi, previdenziali o fiscali.

DEFINIZIONE DEI PARAMETRI

In coerenza con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, Le Parti concordano di istituire un premio variabile correlato ai risultati aziendali e di punto vendita.
In funzione di questo ed al fine di misurare i risultati sono stati individuati i seguenti parametri:

VENDITE LORDE:
per Vendite lorde si intende il fatturato, definito come valore dei corrispettivi alle casse della merce venduta

MARGINE LORDO (Gross Margin):
si intende la seguente voce di conto economico:
il totale vendite al netto dell'IVA – il costo del prodotto- differenze inventariali- avarie e rotture-svalorizzazioni.

TOTALE COSTI OPERATIVI:
si intende come tale il totale del costo del lavoro + il totale delle spese generali.
Sono esclusi dal computo di tale voce gli affitti passivi

N° ITEMS PER VISITATORE:
si intende come tale il rapporto tra il n° di atti di vendita registrati su base annua ed il n° di visitatori annuale riferito alla somma dei punti vendita.

DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE:
si intende come tale il rapporto espresso dalla seguente formula:

$$\frac{\text{(N° pezzi mancanti + N° pezzi scartati) X prezzo di vendita di listino}}{\text{(N° pezzi venduti + N° pezzi scartati) X prezzo di vendita di listino}}$$

MECCANISMI DI MISURAZIONE E CALCOLO

Fatto 100 il valore del premio variabile, questo sarà ripartito tra i 5 parametri sopra descritti secondo i seguenti pesi percentuali:

Vendite Lorde	30%
Margine Lordo	20%
Totale costi operativi	10%
N° items per visitatore	20%
Differenze inventariali/Avarie e rotture	20%.

L'entità del premio variabile per i parametri di VENDITE LORDE, MARGINE LORDO e TOTALE COSTI OPERATIVI è correlata ai risultati prodotti rispetto al budget annuale, misurati a livello di singolo punto di vendita per i dipendenti di Filiale e a livello del totale Azienda per i dipendenti della Sede.
I dati di budget relativi ai 3 parametri sopra indicati verranno annualmente comunicati come percentuale di incremento/decremento rispetto all'anno precedente.

Le quote di erogazione annuale del premio, che verranno determinate entro il mese di aprile dell'anno successivo all'esercizio di riferimento saranno calcolate secondo scaglioni di avvicinamento, raggiungimento o superamento del budget, come di seguito dettagliato nelle tabelle 1,2,3 allegate.

Per quanto riguarda il parametro N° ITEMS PER VISITATORE , l'entità del premio variabile verrà determinata sia in funzione dei risultati ottenuti rispetto a dei target minimi e massimi predefiniti per tutti gli anni di durata dell'A.I.A. per la somma dei punti vendita, secondo quanto riportato nella tabella 4 allegata.

Per quanto riguarda il parametro DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE, l'entità del premio variabile verrà determinata sia in funzione dei risultati ottenuti rispetto a dei target minimi e massimi predefiniti per tutti gli anni di durata dell'A.I.A., sia in funzione delle percentuali di miglioramento del singolo punto vendita rispetto all'anno precedente secondo quanto riportato nelle tabelle 5 (sub A e B) allegate.

I parametri verranno calcolati sui dati relativi alla singola Filiale per i dipendenti dei punti di vendita , tranne che per il parametro N°Items per visitatore, e sul totale Azienda per i dipendenti della Sede.

SALARIO VARIABILE PER NUOVE APERTURE E RELOCATIONS

Per quanto riguarda le nuove aperture e le relocations di punti vendita su piazze dove La Rinascente S.r.l. è già presente e che comportino un incremento di superficie di vendita superiore al 25%, fermo restando quanto previsto in merito ai confronti preventivi per l'avvio di nuove aperture, dopo il ventiquattresimo mese dalla data di apertura/relocation, Le Parti definiranno la tempistica relativa alla maturazione del premio di salario variabile, che non potrà in ogni caso decorrere oltre il periodo massimo di 48 mesi dal primo esercizio completo preso a riferimento.

BENEFICIARI

Il premio che verrà erogato con cadenza annuale con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, spetta ai lavoratori in forza al momento dell'erogazione e che abbiano prestato la propria attività lavorativa per almeno sei mesi consecutivi nell' anno di riferimento ai fini del calcolo del premio.

Il Premio così ottenuto verrà quindi riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali ed in funzione dei mesi di presenza effettiva in servizio nell'anno di riferimento.

Infine, il Premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tal fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:

- ferie;
- permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- permessi sindacali;
- maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero;
- infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dal premio tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nell'anno di riferimento per un periodo inferiore al 60% del loro orario contrattuale individuale.

L'orario teorico individuale annuale rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del 100% del premio teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione di maggiore attività effettiva.

ANTICIPO SU PREMIO VARIABILE DEL 2007

Le Parti convengono che, con le competenze del mese di luglio 2007, verrà erogato, a titolo di anticipo sul Premio Variabile del 2007, a tutti i dipendenti in forza alla data del 31/7/2007 con contratto a tempo indeterminato, contratto di inserimento, e contratto di apprendistato di Sede e punti vendita attualmente operanti, un importo lordo di euro 300, riproporzionato sugli orari contrattuali individuali e sulle ore effettive di prestazione rispetto a quelle teoriche, secondo il meccanismo sopra riportato al 3° comma del paragrafo Beneficiari.

Tale importo sarà successivamente conguagliato a saldo sulle competenze erogate a consuntivo a maggio 2008. In caso di saldo negativo, il conguaglio verrà effettuato sulle competenze erogate a titolo di Premio Variabile degli esercizi successivi.

MONITORAGGIO DEL MECCANISMO DI APPLICAZIONE

In relazione all' applicazione del salario variabile così come definito dal presente contratto integrativo aziendale, le Parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale che si riunirà 2 volte l'anno:

entro aprile

- per l'analisi dei risultati dell'anno precedente relativi ai parametri fissati
- per la comunicazione degli obiettivi di budget per Filiale/Azienda dell'esercizio di riferimento.
- per la verifica dei dati consuntivati e dei relativi meccanismi di calcolo;

entro luglio

- per un'analisi dell'andamento aziendale con riferimento ai parametri fissati, relativo al primo semestre dell'esercizio in corso.

L'Osservatorio Nazionale avrà inoltre il compito di predisporre programmi di formazione rivolti alle R.S.A./R.S.U. e relative modalità di gestione sulle materie oggetto della parte salariale;

L'Osservatorio nazionale sarà composto dalle OO.SS. Nazionali e da una rappresentanza di tre componenti per Organizzazione Sindacale designati dalle stesse.

A livello di punto vendita, Le Parti convengono che verranno attivati tra la Direzione del punto vendita e le RSA/RSU degli incontri quadrimestrali:

entro aprile,

- per la comunicazione dei risultati dell'anno precedente relativi ai parametri fissati e per la comunicazione degli obiettivi di budget di Filiale dell'esercizio di riferimento;

entro aprile,luglio e novembre,

- per un'analisi dell'andamento della Filiale con riferimento ai parametri fissati, relativo ad ogni trimestre dell'esercizio in corso.

Come già richiamato sarà compito dell'Osservatorio Nazionale quello di monitorare i risultati degli indicatori legati al budget, cui vengono riferiti annualmente parte degli obiettivi del meccanismo del salario variabile.
In quanto innovativo rispetto alla contrattazione integrativa precedente tale meccanismo premiante, che trova fondamento nella strategia aziendale riportata in premessa, trascorsi 2 anni dalla sua avvenuta applicazione, formerà oggetto di approfondimento tra Le Parti anche al fine della valutazione dei risultati prodotti e della coerenza con i principi di erogazione

Eventuali significative divergenze dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati nelle tabelle allegate, saranno oggetto ,in tale sede, di analisi ed approfondimento tra le parti e di un eventuale confronto finalizzato alla revisione del meccanismo premiante.

ART. 26 – DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto previsto in relazione agli specifici istituti contrattuali, il presente Contratto Integrativo Aziendale avrà decorrenza dal 1° gennaio 2007;
Il presente Contratto Integrativo Aziendale scadrà il 31 gennaio 2010 e qualora non disdettato da una della Parti Contraenti Firmatarie a mezzo raccomandata a/r , tre mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato.
In caso di disdetta da parte di una delle Parti contraenti, il presente Contratto Integrativo Aziendale continuerà a produrre i suoi effetti fino al suo avvenuto rinnovo.

Indice

Premessa (Art. 1)	pag. 2
Validità e ambito di applicazione (Art. 2)	pag. 2
Relazioni sindacali (Art. 3)	pag. 3
Appalti (Art. 4)	pag. 7
Merchandising (Art. 5)	pag. 7
Concession (Art. 6)	pag. 8
Diritti sindacali (Art. 7)	pag. 8
Malattia (Art. 8)	pag. 9
Ricovero ospedaliero (Art 9)	pag. 9
Cure termali (Art. 10)	pag. 9
Infortunio sul lavoro (Art.11)	pag. 9
Eventi luttuosi (Art.12)	pag. 9
Congedi e aspettative non retribuiti (Art. 13)	pag.10
Conservazione del posto di lavoro (Art. 14)	pag.10
Part-time post maternità (Art. 15)	pag. 10
Organizzazione del lavoro (Art. 16)	pag. 11
Apprendistato (Art. 17)	pag. 12
Tirocini e stages (Art.18)	pag. 12
Lavoro intermittente (Art.19)	pag. 12
Part-Time (Art. 20)	pag. 13

Anticipazione T.F.R. (Art. 21) pag. 14

Lavoro domenicale e festivo (Art.22) pag. 15

Nuove aperture e relocations (Art.23) pag. 17

PARTE ECONOMICA pag. 18

Premio aziendale (Art.24) pag. 19

Salario variabile (Art.25) pag. 21

Decorrenza e durata (Art.26) pag. 25

ALLEGATI

N. 6 Tabelle dei parametri relativi al salario variabile (Allegato 1):

- Tabella N. 1 - Parametro vendite lorde
- Tabella N. 2 – Parametro margine lordo
- Tabella N. 3 – Parametro costi operativi
- Tabella N. 4 – Parametro numero items per visitatore
- Tabella N. 5 – Parametro differenze inventariali / avarie e rotture
- Tabella N. 6 – Parametro differenze inventariali / avarie e rotture

Sconto ai dipendenti (Allegato 2)

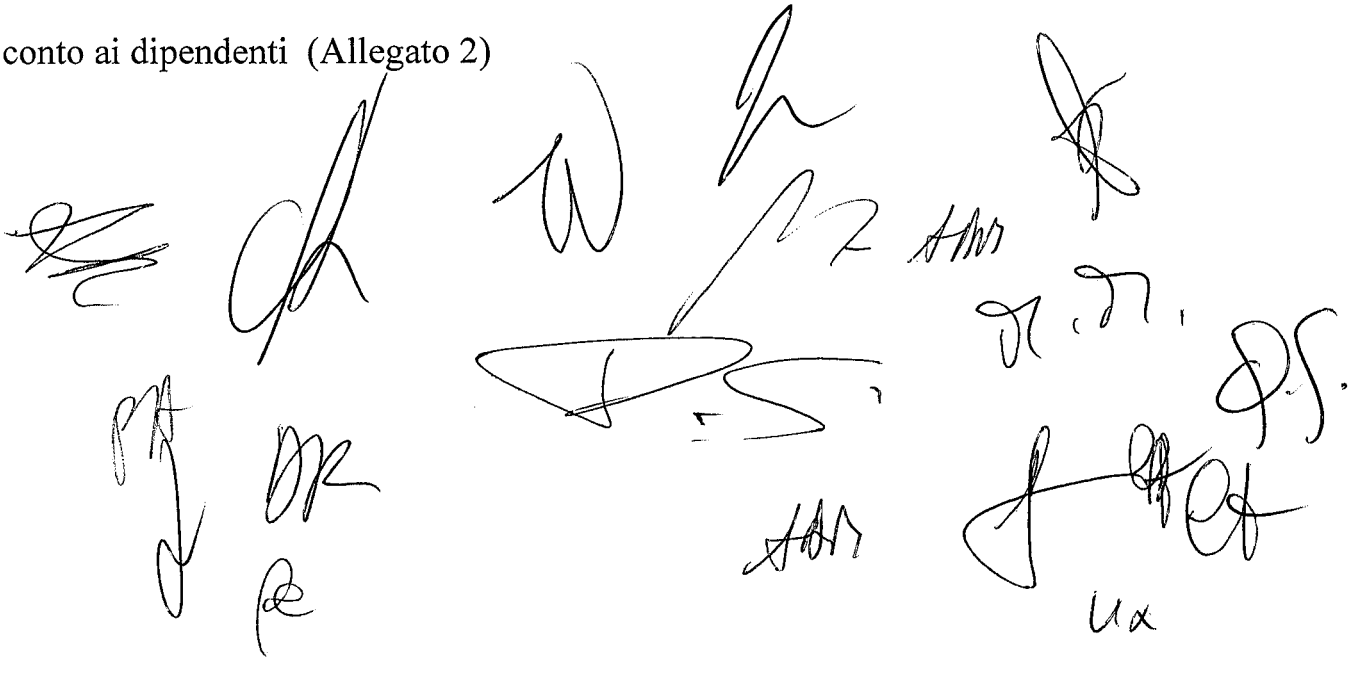


TABELLA NUMERO 1
PARAMETRO: VENDITE LORDE
Peso parametro 30%

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< = 95	0	0
> 95 < = 96	10%	41
> 96 < = 97	20%	82
> 97 < = 98	30%	122
> 98 <= 100	40%	163
> 100 <= 102	50%	204
> 102 <= 104	60%	245
> 104 <= 107	80%	326
> 107 <= 110	90%	367
> 110	100%	408

TABELLA NUMERO 2
PARAMETRO: MARGINE LORDO
Peso parametro 20%

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< = 95	0	0
> 95 < = 96	10%	27
> 96 < = 97	20%	54
> 97 < = 98	30%	82
> 98 <= 100	40%	109
> 100 <= 102	50%	136
> 102 <= 104	60%	163
> 104 <= 107	80%	218
> 107 <= 110	90%	245
> 110	100%	272

TABELLA NUMERO 3
PARAMETRO: TOTALE COSTI OPERATIVI
Peso parametro 10%

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< = 96	100%	136
> 96 < = 97	90%	122
> 97 < = 98	80%	109
> 98 < = 99	60%	82
> 99 <= 100	50%	68
> 100<= 101	40%	54
> 101 <= 102	30%	41
> 102 <= 103	20%	27
> 103 <= 104	10%	14
> 104	0%	0

TABELLA NUMERO 4

PARAMETRO: numero items per visitatore

Peso parametro 20%

Il premio è erogato sulla base di target minimi e massimi predefiniti per ogni anno di vigenza dell'A.I.A. per totale azienda

anno	target minimo	target massimo
2007	49	57
2008	55	66
2009	64	75
2010	64	75

anno 2007

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< 49	0%	0
> = 49 < 51	10%	27
> = 51 < 53	30%	82
> = 53 < 55	50%	136
> = 55 < 56	70%	190
> = 56 < 57	90%	245
> = 57	100%	272

anno 2008

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< 55	0%	0
> = 55 < 58	10%	27
> = 58 < 60	30%	82
> = 60 < 62	50%	136
> = 62 < 64	70%	190
> = 64 < 66	90%	245
> = 66	100%	272

anno 2009

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< 64	0%	0
> = 64 < 67	10%	27
> = 67 < 69	30%	82
> = 69 < 71	50%	136
> = 71 < 73	70%	190
> = 73 < 75	90%	245
> = 75	100%	272

anno 2010

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< 64	0%	0
> = 64 < 67	10%	27
> = 67 < 69	30%	82
> = 69 < 71	50%	136
> = 71 < 73	70%	190
> = 73 < 75	90%	245
> = 75	100%	272

TABELLA NUMERO 5
PARAMETRO: DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE

Peso parametro 20%

A) **Il 75% del premio è erogato sulla base di target minimi e massimi predefiniti per ogni anno di vigenza dell'A.I.A.**

B) **Il 25% del premio è erogato sulla percentuale di miglioramento rispetto all'anno precedente**

A)

anno	target minimo	target massimo
2007	1,8	1,5
2008	1,6	1,3
2009	1,4	1,0
2010	1,00	0,70

anno 2006

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 1,80	0%	0
< = 1,80 > 1,70	10%	20
< = 1,70 > 1,65	30%	61
< = 1,65 > 1,60	50%	102
< = 1,60 > 1,55	70%	143
< = 1,55 > 1,50	90%	184
< = 1,50	100%	204

anno 2008

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 1,60	0%	0
< = 1,60 > 1,50	10%	20
< = 1,50 > 1,45	30%	61
< = 1,45 > 1,40	50%	102
< = 1,40 > 1,35	70%	143
< = 1,35 > 1,30	90%	184
< = 1,30	100%	204

anno 2009

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 1,40	0%	0
< = 1,40 > 1,30	10%	20
< = 1,30 > 1,20	30%	61
< = 1,20 > 1,15	50%	102
< = 1,15 > 1,10	70%	143
< = 1,10 > 1,0	90%	184
< = 1,0	100%	204

anno 2010

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 1,00	0%	0
< = 1,00 > 0,94	10%	20
< = 0,94 > 0,89	30%	61
< = 0,89 > 0,84	50%	102
< = 0,84 > 0,77	70%	143
< = 0,77 > 0,70	90%	184
< = 0,70	100%	204

TABELLA NUMERO 6
PARAMETRO: DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE
Peso parametro 20%

A) **Il 75% del premio è erogato sulla base di target minimi e massimi definiti annualmente**

B) **Il 25% del premio è erogato sulla percentuale di miglioramento rispetto all'anno precedente**

B)

% miglioramento verso anno precedente	% erogazione sul massimo	Importo in €
< 20%	0,0	0
> = 20% < 30%	50%	34
> = 30%	100%	68

Allegato 2 - SCONTI AI DIPENDENTI

A - TITOLARI

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento potranno fruire delle politiche di sconto a loro riservate sulle merceologie poste in vendita nei punti vendita dell'Azienda.

Lo sconto è riservato esclusivamente al lavoratore dipendente ed al suo coniuge/convivente (la cui stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice dipendente risulti da idonea certificazione anagrafica).

Gli attuali strumenti di pagamento (RinascenteCard) o i sistemi di riconoscimento (badge aziendale) saranno intestati personalmente al dipendente o al suo coniuge/convivente e il loro utilizzo sarà tassativamente personale e non cedibile ad altri. In ogni caso potrà sempre essere richiesta l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare la titolarità personale del badge/RinascenteCard

B– PERCENTUALI DI SCONTO

Tutti i lavoratori e coniugi/conviventi di cui al punto A) che presenteranno all'atto dell'acquisto il badge aziendale o la copia rilasciata per il coniuge/convivente, avranno diritto, a partire dal 1° giugno 2006, ad uno sconto sugli acquisti di tutte le merceologie pari al 10% (ad eccezione degli articoli posti in vendita nelle concessions).

La sottoscrizione della RinascenteCard da parte degli stessi continuerà a dare diritto a percentuali di sconto superiori, secondo quanto già regolamentato nella Comunicazione aziendale diffusa in data 19 luglio 2006. Eventuali successive integrazioni/variazioni di tale politica di sconto saranno dall'Azienda tempestivamente comunicate a tutti i dipendenti.

C – MODALITA' DI FRUIZIONE

Al fine di evitare abusi nella fruizione degli sconti tramite l'utilizzo di badge aziendale o RinascenteCard l'Azienda predisporrà e porterà a conoscenza di tutti i propri collaboratori il regolamento di utilizzo di tale strumenti e porrà in essere dei meccanismi di controllo.

Le eventuali infrazioni alle regolamentazioni comunicate dall'Azienda potranno comportare il ritiro degli stessi e l'applicazione di procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970.

La presente disciplina della scontistica riservata ai dipendenti sostituisce ed annulla tutte le precedenti.

Allegato 2 - SCONTI AI DIPENDENTI

A - TITOLARI

I lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento potranno fruire delle politiche di sconto a loro riservate sulle merceologie poste in vendita nei punti vendita dell'Azienda.

Lo sconto è riservato esclusivamente al lavoratore dipendente ed al suo coniuge/convivente (la cui stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice dipendente risulti da idonea certificazione anagrafica).

Gli attuali strumenti di pagamento (RinascenteCard) o i sistemi di riconoscimento (badge aziendale) saranno intestati personalmente al dipendente o al suo coniuge/convivente e il loro utilizzo sarà tassativamente personale e non cedibile ad altri. In ogni caso potrà sempre essere richiesta l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare la titolarità personale del badge/RinascenteCard

B– PERCENTUALI DI SCONTO

Tutti i lavoratori e coniugi/conviventi di cui al punto A) che presenteranno all'atto dell'acquisto il badge aziendale o la copia rilasciata per il coniuge/convivente, avranno diritto, a partire dal 1° giugno 2006, ad uno sconto sugli acquisti di tutte le merceologie pari al 10% (ad eccezione degli articoli posti in vendita nelle concessions).

La sottoscrizione della RinascenteCard da parte degli stessi continuerà a dare diritto a percentuali di sconto superiori, secondo quanto già regolamentato nella Comunicazione aziendale diffusa in data 19 luglio 2006. Eventuali successive integrazioni/variazioni di tale politica di sconto saranno dall'Azienda tempestivamente comunicate a tutti i dipendenti.

C – MODALITA' DI FRUIZIONE

Al fine di evitare abusi nella fruizione degli sconti tramite l'utilizzo di badge aziendale o RinascenteCard l'Azienda predisporrà e porterà a conoscenza di tutti i propri collaboratori il regolamento di utilizzo di tale strumenti e porrà in essere dei meccanismi di controllo.

Le eventuali infrazioni alle regolamentazioni comunicate dall'Azienda potranno comportare il ritiro degli stessi e l'applicazione di procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970.

La presente disciplina della scontistica riservata ai dipendenti sostituisce ed annulla tutte le precedenti.

ACCORDO APPLICATIVO IN MERITO
ALL'EROGAZIONE DELL'ANTICIPO SUL PREMIO VARIABILE 2007

Con riferimento all'erogazione dell'anticipo sul Premio Variabile del 2007 di cui all'art.25 dell'Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale siglata in data 23 maggio 2007 per i dipendenti de la Rinascente S.r.l., le Parti firmatarie concordano che, in considerazione del carattere di anticipazione di tale erogazione, sono da considerarsi beneficiari di essa solo i dipendenti in forza al 31 luglio 2007 con contratto a tempo indeterminato, contratto di inserimento e contratto di apprendistato.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma,24 maggio 2007

Per la Rinascente S.r.l.

Per FILCAMS-CGIL

Per FISASCAT-CISL

Per UILTUCS-UIL

TABELLA NUMERO 1
PARAMETRO: VENDITE LORDE
Peso parametro 30%

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< = 95	0	0
> 95 < = 96	10%	41
> 96 < = 97	20%	82
> 97 < = 98	30%	122
> 98 <= 100	40%	163
> 100 <= 102	50%	204
> 102 <= 104	60%	245
> 104 <= 107	80%	326
> 107 <= 110	90%	367
> 110	100%	408

TABELLA NUMERO 2
PARAMETRO: MARGINE LORDO
Peso parametro 20%

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< = 95	0	0
> 95 < = 96	10%	27
> 96 < = 97	20%	54
> 97 < = 98	30%	82
> 98 <= 100	40%	109
> 100 <= 102	50%	136
> 102 <= 104	60%	163
> 104 <= 107	80%	218
> 107 <= 110	90%	245
> 110	100%	272

TABELLA NUMERO 3
PARAMETRO: TOTALE COSTI OPERATIVI
Peso parametro 10%

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
< = 96	100%	136
> 96 < = 97	90%	122
> 97 < = 98	80%	109
> 98 < = 99	60%	82
> 99 <= 100	50%	68
> 100<= 101	40%	54
> 101 <= 102	30%	41
> 102 <= 103	20%	27
> 103 <= 104	10%	14
> 104	0%	0

TABELLA NUMERO 4
PARAMETRO: numero items per visitatore
Peso parametro 20%

Il premio è erogato sulla base di target minimi e massimi predefiniti per ogni anno di vigenza dell'A.I.A. per totale azienda

anno	target minimo	target massimo
2007	49	57
2008	55	66
2009	64	75
2010	64	75

anno 2007

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 49	0%	0
< = 49 > 51	10%	27
< = 51 > 53	30%	82
< = 53 > 55	50%	136
< = 55 > 56	70%	190
< = 56 > 57	90%	245
< = 57	100%	272

anno 2008

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 55	0%	0
< = 55 > 58	10%	27
< = 58 > 60	30%	82
< = 60 > 62	50%	136
< = 62 > 64	70%	190
< = 64 > 66	90%	245
< = 66	100%	272

anno 2009

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 64	0%	0
< = 64 > 67	10%	27
< = 67 > 69	30%	82
< = 69 > 71	50%	136
< = 71 > 73	70%	190
< = 73 > 75	90%	245
< = 75	100%	272

anno 2010

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 64	0%	0
< = 64 > 67	10%	27
< = 67 > 69	30%	82
< = 69 > 71	50%	136
< = 71 > 73	70%	190
< = 73 > 75	90%	245
< = 75	100%	272

TABELLA NUMERO 5
PARAMETRO: DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE

Peso parametro 20%

A) **Il 75% del premio è erogato sulla base di target minimi e massimi predefiniti per ogni anno di vigenza dell'A.I.A.**

B) **Il 25% del premio è erogato sulla percentuale di miglioramento rispetto all'anno precedente**

A)

anno	target minimo	target massimo
2007	1,8	1,5
2008	1,6	1,3
2009	1,4	1,0
2010	1,00	0,70

anno 2006

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 1,80	0%	0
< = 1,80 > 1,70	10%	20
< = 1,70 > 1,65	30%	61
< = 1,65 > 1,60	50%	102
< = 1,60 > 1,55	70%	143
< = 1,55 > 1,50	90%	184
< = 1,50	100%	204

anno 2008

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 1,60	0%	0
< = 1,60 > 1,50	10%	20
< = 1,50 > 1,45	30%	61
< = 1,45 > 1,40	50%	102
< = 1,40 > 1,35	70%	143
< = 1,35 > 1,30	90%	184
< = 1,30	100%	204

anno 2009

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 1,40	0%	0
< = 1,40 > 1,30	10%	20
< = 1,30 > 1,20	30%	61
< = 1,20 > 1,15	50%	102
< = 1,15 > 1,10	70%	143
< = 1,10 > 1,0	90%	184
< = 1,0	100%	204

anno 2010

Risultato %	% erogazione sul massimo	Importo in €
> 1,00	0%	0
< = 1,00 > 0,94	10%	20
< = 0,94 > 0,89	30%	61
< = 0,89 > 0,84	50%	102
< = 0,84 > 0,77	70%	143
< = 0,77 > 0,70	90%	184
< = 0,70	100%	204

TABELLA NUMERO 6
PARAMETRO: DIFFERENZE INVENTARIALI/AVARIE E ROTTURE

Peso parametro 20%

A) **Il 75% del premio è erogato sulla base di target minimi e massimi definiti annualmente**

B) **Il 25% del premio è erogato sulla percentuale di miglioramento rispetto all'anno precedente**

B)

% miglioramento verso anno precedente	% erogazione sul massimo	Importo in €
< 20%	0,0	0
> = 20% < 30%	50%	34
> = 30%	100%	68