ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELLA SOCIETA' LA RINASCENTE S.R.L.

Il giorno 12 Luglio 2007, in Roma

tra

La Rinascente S.r.l. rappresentata da
Paola Accornero, 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 il presente Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti della società la Rinascente S.r.l.
Ogni pagina è sottoscritta dalle Parti contraenti.
Letto,confermato e sottoscritto.

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

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