VERBALE DI ACCORDO

Addì 19 dicembre 2018 In Firenze

tra

- Il Sig. Jeff Nonato per la FILCAMS CGIL Nazionale
- Il Sig. Marco Demurtas per la FISASCAT CISL Nazionale
- Il Sig. Antonio Vargiu per la UILTuCS Nazionale

e

la Società ARGO RETAIL S.R.L., con sede a Firenze, Via Lamarmora, 39 CF 06538940484 qui rappresentata da Dr.sa Maria Grossi in qualità di legale rappresentante,

PREMESSO CHE

- ai sensi di quanto disposto dalla L. 232/2016, intervenuta per la modifica, integrazione ed interpretazione dell'art. 51 TUIR e della precedente L. 208/2015, è stata decretata una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

- è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività aziendale attraverso sistemi oggettivi per il riconoscimento della produttività.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

PREMIO DI PRODUZIONE

Con effetto dal 01/01/2019 e per tutto l'anno in corso, si costituisce un Premio di Produzione basato su parametri di produzione, da applicarsi a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori occupati con i ruoli sotto descritti.

Parametri del Premio di Produzione

Il Premio di Produzione verrà erogato sulla base di parametri specifici per i seguenti ruoli:

1) Store Manager

2) Commessi

Ogni singolo ruolo avrà obbiettivi dedicati, definiti e comunicati con cadenza annuale.

Store Manager e Commessi

Il sistema di incentivazione riconosce premi che verranno erogati al superamento dei seguenti obiettivi:

1. un premio mensile calcolato in base ad una percentuale variabile del fatturato trimestrale, al netto di sconti e di IVA, dal 1° aprile 2019 al 30 settembre 2019, con il seguente metodo di calcolo:

a. 0,75% lordo del fatturato generato dai clienti direttamente assistiti da ciascun operatore, nel caso in cui il punto vendita superi gli obiettivi di fatturato stabiliti con esatto riferimento al volume di fatturato

realizzato nello stesso periodo di riferimento dell'anno 2018, o ne superi il valore fino ad un incremento non superiore al 10%;

b. 1,50% lordo del fatturato generato dai clienti direttamente assistiti da ciascun operatore, nel caso in cui il punto vendita incrementi gli obiettivi di fatturato stabiliti con esatto riferimento al volume di fatturato realizzato nello stesso periodo di riferimento dell'anno 2018, di un valore percentuale superiore al 10%;

Nel caso di punti vendita a gestione diretta e pertanto non collocati presso outlet le percentuali per la determinazione dei premi vengono sostituite dalle seguenti:

c. 1,00% lordo del fatturato generato dai clienti direttamente assistiti da ciascun operatore, nel caso in cui il punto vendita superi gli obiettivi di fatturato stabiliti con esatto riferimento al volume di fatturato realizzato nello stesso periodo di riferimento dell'anno 2018, o ne superi il valore fino ad un incremento non superiore al 10%;
d. 2,00% lordo del fatturato generato dai clienti direttamente assistiti da ciascun operatore, nel caso in cui il punto vendita incrementi gli obiettivi di fatturato stabiliti con esatto riferimento al volume di fatturato realizzato nello stesso periodo di riferimento dell'anno 2018,di un valore percentuale superiore al 10%;

2. Un premio mensile calcolato in una percentuale variabile del fatturato mensile al netto degli sconti e netto IVA, dal 1° gennaio 2019 al 31 marzo 2019 e dal 1° ottobre 2019 al 31 dicembre 2019, con il seguente metodo di calcolo:

a. 0,50% lordo del fatturato generato dai clienti direttamente assistiti da ciascun operatore, nel caso in cui il punto vendita superi gli obiettivi di fatturato stabiliti con esatto riferimento al volume di fatturato realizzato nello stesso periodo di riferimento dell'anno 2018, o ne superi il valore fino ad un incremento non superiore al 10%;
b. 0,60% lordo del fatturato generato dai clienti direttamente assistiti da ciascun operatore, nel caso in cui il punto vendita incrementi gli obiettivi di fatturato stabiliti con esatto riferimento al volume di fatturato realizzato nello stesso periodo di riferimento dell'anno 2018, di un valore percentuale superiore al 10%.

Nel caso di punti vendita a gestione diretta e pertanto non collocati presso outlet le percentuali per la determinazione dei premi vengono sostituite dalle seguenti:

a. 0,65% lordo del fatturato generato dai clienti direttamente assistiti da ciascun operatore, nel caso in cui il punto vendita superi gli obiettivi di fatturato stabiliti con esatto riferimento al volume di fatturato realizzato nello stesso periodo di riferimento dell'anno 2018, o ne superi il valore fino ad un incremento non superiore al 10%;
b. 0,85% lordo del fatturato generato dai clienti direttamente assistiti da ciascun operatore, nel caso in cui il punto vendita incrementi gli obiettivi di fatturato stabiliti con esatto riferimento al volume di fatturato realizzato nello stesso periodo di riferimento dell'anno 2018, di un valore percentuale superiore al 10%.

3. Un premio semestrale forfettario lordo pari ad € 500,00 al superamento dell'obiettivo progressivo di Target al 30/09/2019.

Store Manager

Per questa categoria di lavoratori sono previsti due ulteriori premi di produzione in ragione della loro maggior responsabilità:

4. un premio mensile forfettario pari ad € 80,00 lordi, al raggiungimento dell'obiettivo di non superare il rapporto percentuale prestabilito fra il valore degli sconti applicati mensilmente ed il fatturato lordo comprensivo di Iva sempre riparametrato al risultato conseguito nell'anno precedente;

Criteri generali

Gli obiettivi di riferimento per i punti 1), 2), 3) e 4) saranno comunicati dall'azienda entro il 15/04/2019, con comunicazione scritta, comprensiva dell'indicazione dei parametri riferiti ai risultati conseguiti negli stessi periodi di riferimento dell'anno precedente, inviata per e-mail. _____ .

Le parti stabiliscono, per i premi di cui ai punti 2) 3) e 4), di tenere conto della partecipazione di ciascun lavoratore in base all'orario individuale contrattualmente previsto, nonché alla data di assunzione o cessazione, al netto di assenze riconducibili ad assenze per aspettative non retribuite;

I Premi di Produzione di cui al punto precedente saranno riproporzionati per i part time sulla base della durata dell'orario settimanale contrattuale.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 160 e 162 della legge 232/2016, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 5 del decreto attuativo sottoscritto il 25 marzo 2016 il presente accordo aziendale verrà depositato, ai sensi dell'art. 14 del Dlgs 151/2015, a cura dell'azienda.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Le parti stabiliscono altresì di monitorare attraverso incontri periodici l'applicazione del presente accordo.

Il Sig. Jeff Nonato per la FILCAMS CGIL Nazionale _____

Il Sig. Marco Demurtas per la FISASCAT CISL Nazionale _____

Il Sig. Antonio Vargiu per la UILTuCS Nazionale _____

ARGO RETAIL SRL _____