VERBALE CONGIUNTO VIA TELEMATICA
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2020 NEGOZI RICHARD GINORI S.R.L.
PARTE ECONOMICA

Il giorno 16 Luglio 2020, in via telematica si sono incontrati

- La Società Negozi Richard Ginori S.r.l, nella persona della Procuratrice Speciale della Società, nonché Head of HR, la d.ssa Angela Col e il dott. Andrei Francesco,
- Vanessa Caccerini (FILCAMS CGIL Nazionale), Salvo Carofratello (FISASCAT CISL Nazionale) e Antonio Vargiu (UILTuCS Nazionale).

PREMESSO CHE

- Nel corso dell'incontro sono stati preliminarmente acquisiti e vagliati elementi conoscitivi finalizzati alla definizione degli obiettivi della contrattazione in via telematica, con particolare riferimento alle condizioni di estrema difficoltà legati alla gestione dell'emergenza da Covid-19 per la Negozi Richard Ginori S.r.l che hanno caratterizzato il primo semestre dell'anno, tenendo altresì conto della difficile predicibilità del mercato per i restanti mesi.
- Le Parti condividono che la filosofia che accompagna la Società e le sue persone è quella della ricerca dell'eccellenza in tutte le fasi della gestione del prodotto, dalla commercializzazione alla cura del cliente in linea con le direttive del Piano Industriale in essere;
- Il Contratto Aziendale Integrativo – Parte Economica, sottoscritto in data 17 Giugno 2019, è scaduto alla data del 31 Dicembre 2019, data in cui esso termina formalmente e sostanzialmente ogni suo effetto;
- il CCNL di riferimento rimane confermato quello per i lavoratori addetti al Commercio TDS-Confcommercio, sia per la parte normativa che per quella economica.
- Le Parti hanno infine valutato le dinamiche del mercato e i risultati raggiunti in termini di fatturato nel corso dell'anno 2019.

SI È CONVENUTO SU QUANTO SEGUE

Coerentemente con quanto discusso in trattativa ed esposto nella premessa del presente accordo, le Parti concordano nell'impostare anche per l'anno 2020, politiche salariali aziendali che dovranno legare in modo sempre più efficace i risultati aziendali e le ricadute economiche che da tali risultati deriveranno.
Le Parti convengono quindi di confermare l'istituzione di un Premio di Risultato annuale per il periodo di vigenza del presente accordo (2020), calcolato sulla base di indicatori e obiettivi, diversificati per punto vendita

e canale di appartenenza, che sono rivedibili ed integrabili di anno in anno e che verranno discussi dalle Parti entro il 30 Aprile, aventi le seguenti caratteristiche:

a) Sarà variabile, non determinabile a priori ma solo dopo la consuntivazione dei risultati;
b) Sarà calcolato sulla base del raggiungimento degli obiettivi legati ai parametri di seguito specificati e distinti per canale di vendita di appartenenza (DOS, Outlet) e grado di responsabilità ricoperto (Store Manager, Sales Assistant)
c) Sarà accompagnato dai processi di comunicazione circa l'andamento della performance complessiva dell'Azienda con le modalità di seguito specificate

Parametri di determinazione del Premio di Risultato:

a) **Fatturato** del canale di vendita corrispondente (DOS, Outlet) nell'anno fiscale di riferimento: sarà preso a riferimento l'obiettivo assegnato in fase di "Forecast 1"; dovrà essere raggiunto un livello soglia dell'80% dell'obiettivo fissato per consentire il pagamento della porzione di Bonus legata al Fatturato; raggiunta la soglia dell'80%, rispettando un' estrapolazione lineare tra la soglia dell'80% e il raggiungimento del 100% dell'obiettivo, ogni risultato pari ad un 1% superiore al valore soglia dell'80%, porterà al riconoscimento di una porzione del 5% (esempio: livello di raggiungimento obiettivo 81%, riconoscimento 5% della porzione di Bonus collegata al fatturato); il raggiungimento del 100% dell'obiettivo, porterà al riconoscimento del 100% della porzione di Bonus legata al Fatturato; saranno considerati al fine del calcolo anche gli ordini acquisiti con acconti già pagati;
b) **Fatturato** del singolo DOS o Outlet di appartenenza, nell'anno fiscale di riferimento; saranno considerati al fine del calcolo anche gli ordini acquisiti con acconti già pagati; sarà preso a riferimento l'obiettivo assegnato in fase di "Forecast 1"; dovrà essere raggiunto un livello soglia dell'80% dell'obiettivo fissato per consentire il pagamento della porzione di Bonus legata al Fatturato; raggiunta la soglia dell'80%, rispettando un' estrapolazione lineare tra la soglia dell'80% e il raggiungimento del 100% dell'obiettivo, ogni risultato pari ad un 1% superiore al valore soglia dell'80%, porterà al riconoscimento di una porzione del 5% (esempio: livello di raggiungimento obiettivo 81%, riconoscimento 5% della porzione di Bonus collegata al fatturato); il raggiungimento del 100% dell'obiettivo, porterà al riconoscimento del 100% della porzione di Bonus legata al Fatturato; saranno considerati al fine del calcolo anche gli ordini acquisiti con acconti già pagati;

Decorrenza dell'erogazione e caratteristiche del premio:

Il premio di risultato scaturito dal sistema variabile sopra definito verrà corrisposto in un'unica soluzione annuale. Indicativamente con la retribuzione del mese di Aprile di ciascun anno di competenza. Gli importi così come determinati, sono comprensivi dei riflessi su ogni istituto contrattuale di retribuzione diretta e indiretta, quali a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, festività, 13°mensilità, 14 mensilità, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo.

Ai sensi dell'art. 2120 C.C. si conviene che detti importi non entrano nella base di computo del T.F.R.

Fonte dei dati

I dati verranno forniti dalla Direzione Aziendale nel corso di appositi incontri di aggiornamento

Budget, Target e corrispettivo Premio

Per l'anno 2020, tenuto conto della situazione di emergenza tutt'ora in essere, dei risultati raggiunti nell'anno 2019, degli obiettivi assegnati in fase di "Forecast 1" ai singoli punti vendita e ai canali di appartenenza per l'anno 2020 (Tabella 1), il valore massimo del Premio di Risultato sarà distinto per grado di responsabilità (Store Manager/Sales Assistant) e per canale di appartenenza (Tabella 2), attraverso un principio di estrapolazione lineare (Tabella 3).

Tabella 1: Obiettivi assegnati in "Forecast 1" ai singoli punti vendita e i canali DOS/Outlet

DOS Negozio Firenze	960.000,00 €
DOS Negozio Milano	960.000,00 €
DOS Rinascente Milano	250.000,00 €
Outlet Factory Store	500.000,00 €
Outlet Franciacorta	235.000,00 €
Outlet Noventa	180.000,00 €
Outlet Castelguelfo	85.000,00 €
Outlet Settimo Torinese	121.000,00 €
CANALE DOS	2.170.000,00 €
CANALE OUTLET	1.121.000,00 €

Tabella 2 Premio di Risultato distinto per grado di responsabilità (Store Manager/Sales Assistant) e per canale di appartenenza

STRUTTURA DOS/OUTLET				
	Store Manager		Sales Assistant	
	%	€ MAX EROGABILE	%	€ MAX EROGABILE
SINGOLO DOS/OUTLET	70%	1.750	70%	1.050
CANALE DOS/OUTLET	30%	750	30%	450
TOTALE	**100%**	**2.500**	**100%**	**1.500**

Tabella 3 Estrapolazione Lineare

Percentuale raggiungimento Obiettivo "Forecast 1" 2020	→	Percentuale del Premio rispetto al valore massimo erogabile
80%	→	5%
81%	→	10%
82%	→	15%
83%	→	20%
84%	→	25%
85%	→	30%
86%	→	35%
87%	→	40%
88%	→	45%
89%	→	50%
90%	→	55%
91%	→	60%
92%	→	65%
93%	→	70%
94%	→	75%
95%	→	80%
96%	→	85%
97%	→	90%
98%	→	95%
99%	→	100%
100%	→	100%

Digita qui il te

Aventi diritti e disciplina del premio di risultato.

L'andamento degli indicatori verrà esposto mensilmente presso i punti vendita e sarà oggetto di confronto di norma e su richiesta, almeno semestralmente con le OO.SS. Qualora eventi di carattere tecnico o organizzativo vadano ad alterare in modo significativo le attività oggetto di verifica periodica ai fini del P.d.r., le Parti si incontreranno tempestivamente per definire come superare le sopravvenute variazioni.

Aventi diritto - si conviene per il seguente regime di esclusioni dalla maturazione del premio:

a) lavoratori con contratto a tempo indeterminato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;
b) lavoratori con contratto a tempo determinato anche misto o con finalità formative (compreso l'apprendistato) con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;
c) lavoratori con contratto di lavoro somministrato a tempo determinato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;
d) lavoratori che, pur non rientrando nei casi evidenziati, abbiano avuto nel mese di riferimento 15 giornate di assenza in evento (tra le causali di assenza non verranno considerate le assenze per maternità obbligatoria e anticipata nonché per infortunio e causale Covid-19). In questo caso il lavoratore perderà il rateo del P.d.r del mese;
e) lavoratori che, nell'arco dell'anno abbiano avuto oltre 5 eventi di assenza di malattia. Il lavoratore non maturerà il rateo del premio (1/12) nei mesi in cui ricadono gli eventi di malattia successivi al quinto (tra le causali di assenza per malattia non verranno considerate le assenze causale Covid-19).

Per le categorie su esposte, ove il periodo di effettivo e consecutivo servizio di prestato sia superiore ai tre mesi nell'anno, sarà liquidato a titolo di P.d.r. un importo pro-quota calcolato sulla base dei risultati raggiunti. Saranno considerati mesi interi e quindi utili, solo quelli nei quali c'è stata prestazione lavorativa effettiva e nei quali il periodo di servizio sia stato superiore ai 15 giorni di calendario nel mese (verrà quindi adottata la logica di maturazione dei ratei di retribuzione differita). È altresì riproporzionato all'orario di lavoro svolto, il P.d.r destinato ai part time.

1) Decorrenza e durata.

Il presente Contratto Integrativo aziendale ha validità dal 01.01.2020 e scadrà il 31.12.2020

16.07.2020

Laddove non fosse possibile l'apposizione della firma, per mancanza di strumenti tecnologici, la Parte impossibilitata invierà apposita mail con allegato il presente accordo confermandone l'accettazione e sottoscrizione.

Per le OO.SS

Per la Società