IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 7 ottobre 2010, in Roma:

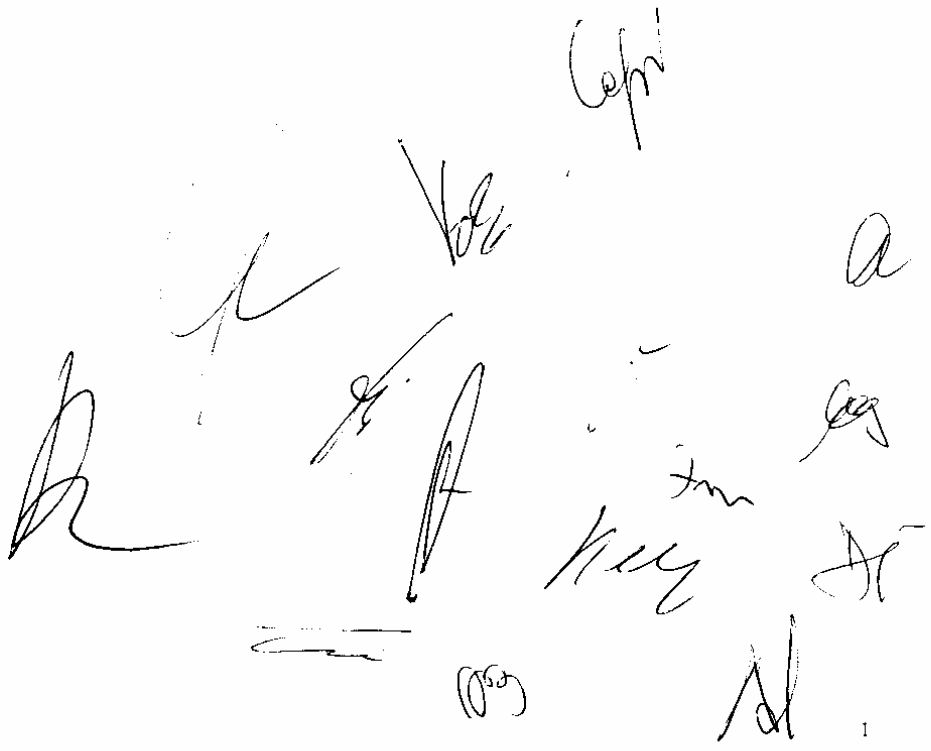
Fnac Italia S.p.A. rappresentata dalle Sig.re Daria Grazzi e Elena Giordano

e

le Segreterie Nazionali rappresentate da:

p/ FILCAMS CGIL Sig.ra Lori Carlini e Daria Banchieri
p/ FISASCAT CISL Sig. Mario Piovesan
p/ UILTUCS UIL Sig.ra Ivana Veronese

alla presenza della Rappresentanze Sindacali Aziendali e delle Rappresentanze Sindacali Unitarie si sono incontrati per la definizione del seguente Accordo Integrativo Aziendale
Le Parti, dopo ampio e approfondito confronto hanno convenuto quanto segue.



DIRITTI D'INFORMAZIONE

Le Parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile per contribuire alla crescita ed al rafforzamento dell'Azienda ed al miglioramento delle condizioni di lavoro ed allo sviluppo dei livelli occupazionali.
Alla luce delle peculiarità che ogni unità produttiva esprime oggi nella realtà aziendale FNAC Italia, al di là delle linee guida commerciali, gestionali e organizzative che l'Azienda unitariamente esprime, rivestiranno un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione e di confronto previste sia a livello nazionale che a livello territoriale/di punto vendita, che dovranno essere vissute come prassi costante, in un clima generalizzato di correttezza, nel pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità, ed al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, di prevenire l'insorgere di conflitti e per la possibile soluzione dei problemi posti dalle Parti.

LIVELLO NAZIONALE

Al fine di realizzare il miglior coinvolgimento della struttura sindacale nella sua espressione nazionale e del coordinamento nazionale dei delegati, si conviene l'istituzione di due incontri l'anno, di norma entro il 30 aprile e entro il 30 novembre, di informazione tra le Parti in merito all'andamento dei risultati dei parametri individuati rispetto alle previsioni di budget e in merito alla verifica degli organici, secondo il dettaglio fino ad oggi condiviso.
Ferma restando la suddetta gestione specifica e quanto previsto dal CCNL applicato, rimane inteso che il livello nazionale viene attivato ogni volta che le Parti o una di esse ne ravvisi la necessità; in particolare,
l'attività di informazione dovrà necessariamente attuarsi nei casi in cui è istituzionalmente prevista, con carattere preventivo e costante; ciò determinato, attengono al livello nazionale le materie qui di seguito riportate:

- Acquisizioni e/o fusioni - riorganizzazioni
- Strategie aziendali in tema di sviluppo ed investimenti
- Introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano effetti a livello generale sull'organizzazione del lavoro
- Linee Guida Piani Formativi di estensione sovraterritoriale: condivisione preventiva e analisi consuntiva degli interventi formativi, anche allo scopo di realizzare intese finalizzate all'utilizzo di risorse correlate ai Fondi allo scopo istituiti e già operativi

- Andamento delle vendite
- Informativa sugli obiettivi di budget e sull'andamento rispetto agli stessi
- Organici e relativa composizione
- Mercato del Lavoro
- Utilizzo del lavoro straordinario e supplementare
- Apertura nuove unità

LIVELLO DI TERRITORIO / UNITA' di VENDITA

Attengono a questo livello le seguenti materie di informazione in riferimento ad ogni unità di vendita:

- Andamento delle vendite
- Informativa sugli obiettivi di budget e sull'andamento rispetto agli stessi
- Organici e relativa composizione
- Mercato del lavoro nelle diverse tipologie di assunzioni
- Utilizzo del lavoro straordinario e supplementare
- Apertura nuove unità
- Quanto demandato dal presente CIA

Attiene, inoltre, al livello di Territorio/Unità di Vendita l'informazione ed il conseguente confronto fra le Parti per realizzare intese in particolare sulle tematiche occupazionali, sugli organici e la loro composizione, sull'utilizzo del Part-Time, sull'OdL e sugli orari di lavoro e la loro distribuzione, sulle condizioni ambientali e di sicurezza sul lavoro nel contesto di riferimento.

In relazione a questo, analogamente a quanto previsto per il livello nazionale, si conviene la programmazione di incontri periodici con cadenza semestrale, o su richiesta delle OOSS/RSU/RSA.

DIRITTI SINDACALI

In riferimento al sistema di relazioni suindicato e al fine di rendere ancora più concreta e agevole l'attività delle Rappresentanze Sindacali a livello territoriale e nei luoghi di lavoro, si conviene l'innalzamento, ove non già in essere, del monte ore dei permessi retribuiti da un'ora e mezza, come da vigente CCNL, a due ore all'anno per ciascun dipendente, in relazione a ciascuna unità produttiva in cui la rappresentanza è presente.

PARI OPPORTUNITA'

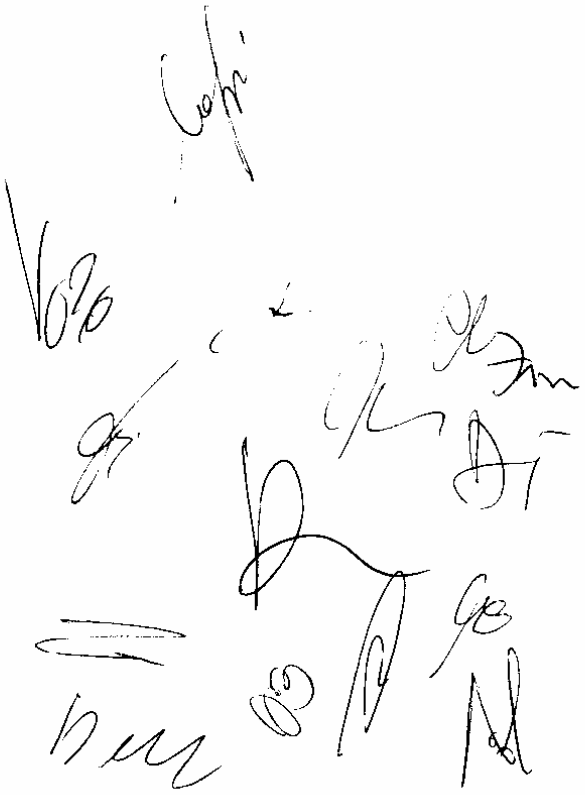
Al fine di dare piena applicazione alla legge 125/91 relativa ad azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, e con riferimento al vigente CCNL di categoria, le parti si impegnano a favorire una concreta promozione del rispetto della dignità delle persone e delle pari opportunità e a questo scopo l'Azienda si impegna a:

- Programmare specifici percorsi di aggiornamento dedicati alle lavoratrici/lavoratori al rientro da periodo di maternità/ congedo parentale e lunga malattia (superiore a 180 giorni);
- Prevedere momenti di commento e feedback con il collaboratore/ la collaboratrice interessati in relazione ai percorsi effettuati;
- Evitare o superare modalità organizzative eventualmente pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici
- Ad attivarsi per giungere alla definizione e sottoscrizione tra le Parti di un Accordo in materia di contrasto alle molestie sessuali, dando la più ampia e capillare diffusione ai termini dello stesso.

DIRITTO ALLO STUDIO

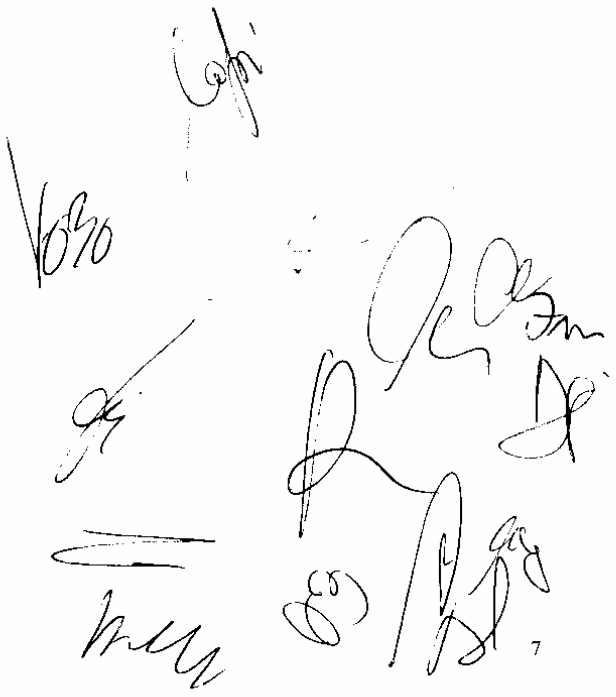
L'Azienda e le OO.SS. ritengono importante che i lavoratori abbiano la possibilità di vedere promosso in maniera concreta l'accesso ai programmi scolastici e di formazione superiore per una crescita personale e professionale.
Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL L'Azienda si impegna a riconoscere quanto previsto in materia di Diritto allo studio dal vigente CCNL anche nelle unità produttive con meno di 30 dipendenti, attraverso forme compatibili con lo svolgimento della normale attività.
I permessi di cui sopra saranno retribuiti previa presentazione della relativa documentazione.

In deroga ai 4 anni previsti dal CCNL, le Parti fissano, inoltre, in 3 anni il requisito di anzianità aziendale necessario per presentare richiesta di fruizione dei congedi per formazione.



SICUREZZA e AMBIENTE DI LAVORO

In considerazione dell'importanza riconosciuta alla tutela della salute e della sicurezza dei collaboratori sul luogo di lavoro l'Azienda conferma il proprio impegno al rispetto della vigente normativa nonché del CCNL applicato, favorendo il confronto costante in materia con l'RLS in ciascuna unità produttiva.



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti, nel confermare quanto già previsto in materia a livello normativo e dal CCNL applicato, si danno atto che l'O.d.L. deve essere finalizzata a favorire l'armonizzazione tra la crescita professionale ed il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti per i dipendenti, nonché per quanto possibile a un'equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, e al miglioramento dell'efficienza, della produttività Aziendale, dell'utilizzo degli impianti e del servizio alla clientela.
In questo quadro si conviene che tale materia sia oggetto di confronto e di intesa tra le Parti firmatarie del presente CIA a livello decentrato (territorio/unità produttiva), nel massimo rispetto delle peculiarità di ogni territorio e con il supporto della Direzione Risorse Umane, con cadenza annuale o in caso di necessità attivabile da entrambe le Parti, ciò anche in rapporto a quanto previsto nel capitolo relativo al diritto di informazione.
Si riconferma che il confronto nella singola unità o nel territorio per definire il modello organizzativo ricomprende anche la verifica degli organici, la loro composizione e utilizzazione, gli orari commerciali e l'utilizzo degli impianti, anche in relazione al calendario delle aperture domenicali e festive al momento disponibile; i turni ed i nastri orari, le eventuali necessità di spostamento del riposo settimanale, la distribuzione dell'orario di lavoro, l'ambiente di lavoro, le ricadute sul lavoro conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e dell'informatizzazione, realizzando, infine, il conseguente collegamento tra i modelli organizzativi ed una positiva integrazione degli stessi rispetto ai Flussi Commerciali reali.
A livello di singola unità produttiva si provvederà, pertanto, al progressivo adattamento della programmazione dei turni di lavoro su base mensile.

PART TIME

Si concorda che l'Azienda manterrà come orario minimo di riferimento del Part Time un turno di 4 ore riproporzionate e continuative. Eventuali modifiche a detto parametro saranno oggetto di informazione preventiva e motivata alle RSA/RSU del negozio.
Le Parti concordano di verificare prioritariamente l'opportunità o la possibilità in termini organizzativi di procedere a eventuali aumenti di orario ai dipendenti PT, anche temporanei, nei periodi di maggiore attività, prima di procedere ad assunzioni esterne.

PAUSE BREAK

Si istituisce la pausa break retribuita durante l'orario di lavoro con obbligo di timbratura.

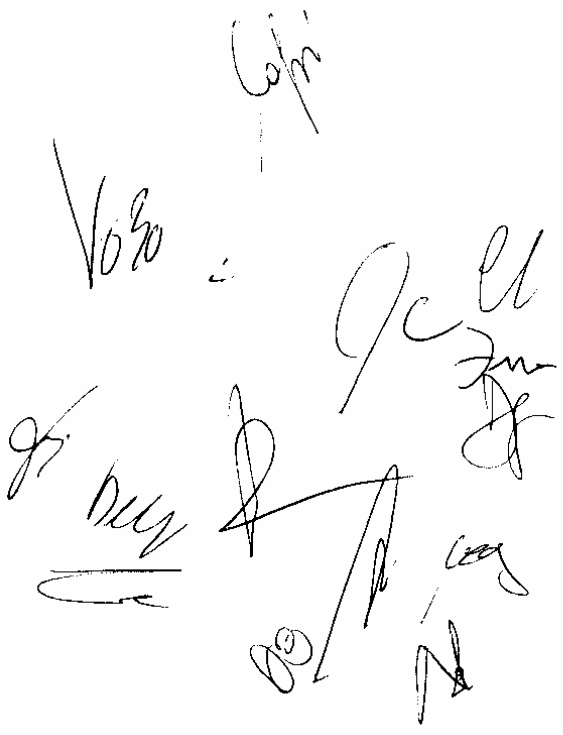
Le suddette pause vengono quantificate come segue:

- collaboratori Full Time o Part Time
  con turno pari a 6 ore — 10 minuti

- collaboratori Full Time o Part Time verticali
  con turno spezzato — 10 + 10 minuti

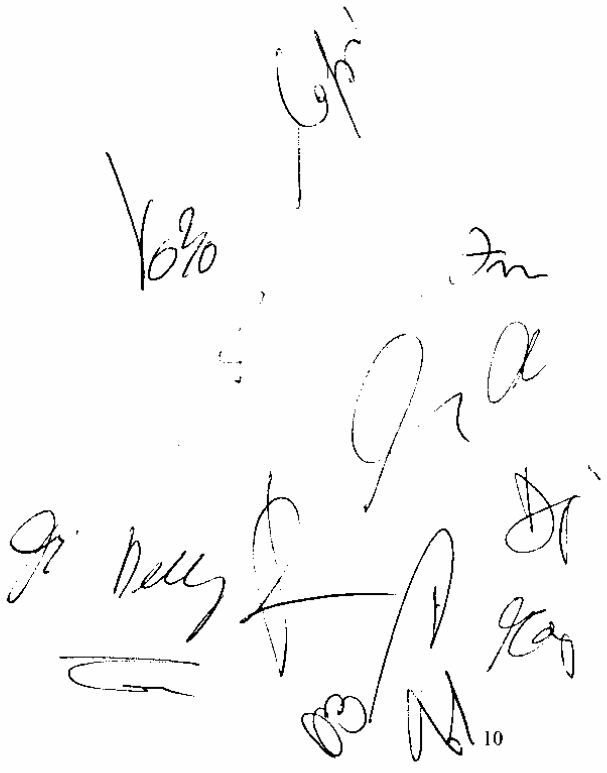
- collaboratori Part Time con orario di lavoro contrattuale
  pari o superiore alle 4 ore giornaliere — 10 minuti

La suddetta regolamentazione avrà effetto a partire dal 1° gennaio 2011.



INDENNITÀ LAVORO FESTIVO E DOMENICALE

Per quanto attiene il trattamento economico previsto per le domeniche e le festività nazionali comuni a tutti i negozi comprese nel periodo natalizio (ultima domenica di novembre - 6 gennaio), si concorda di applicare per tutti i dipendenti una maggiorazione pari al 50%, della retribuzione di fatto comprensiva di quella prevista dal CCNL, fermi restando i trattamenti specifici previsti e applicati al personale Ex Standa.



PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Nell'ambito del presente accordo viene istituito il nuovo Premio variabile di Risultato, di seguito PVR.
Detto premio viene istituito con criteri unitari per tutte le Sedi/ Punti Vendita di Fnac Italia.
Stante la sua natura e valenza, il PVR è da considerarsi nell'ambito di quei trattamenti retributivi destinati a godere di regimi contributivi previdenziali più favorevoli, ai sensi della Legge n. 247/2007 e successivo decreto attuativo Min. Lav. 07.05.2008.

Meccanismi e parametri del Premio Variabile

Il PVR si compone di quattro variabili:

1) RO Fnac Italia da gennaio a dicembre di ogni anno
2) Fatturato del negozio da gennaio a dicembre di ogni anno
3) Fatturato di settore (per negozio) da gennaio a dicembre di ogni anno
4) Parametri specifici di negozio a scelta nella "Biblioteca dei parametri"

Valore massimo erogabile

Il valore complessivo e massimo dell'importo lordo erogabile individualmente subirà il seguente incremento:

€ 600,00 lordi per l'anno 2010
€ 650,00 lordi per l'anno 2011
€ 700,00 lordi per l'anno 2012

Per il solo anno 2010 l'erogazione avverrà in un'unica soluzione entro il mese di febbraio 2011.
Per l'anno 2011 l'erogazione dei suddetti importi avverrà su base semestrale con riferimento ai risultati in cumulo relativi al periodo specifico.
In via sperimentale si concorda che per l'anno 2012 i suddetti importi verranno erogati su base quadrimestrale, sempre in relazione ai risultati in cumulo riferiti al periodo specifico.
Il valore massimo erogabile su base annua sopra indicato si intende da suddividersi in percentuali equivalenti per ogni frazione di anno.

Entro la fine dell'anno 2011 le Parti provvederanno a una verifica dei parametri in uso nella suddetta "Biblioteca dei parametri", in vista anche della sperimentazione dei tempi di erogazione prevista per il 2012 .
Si conviene, inoltre, che, ai fini della valorizzazione del PVR per il personale che opera presso la Sede ed il Deposito venga corrisposto un importo così determinato: media dei premi variabili erogati per tutti i negozi interessati dal premio.

Pesi e valori per i diversi parametri

1) 20%: RO Fnac Italia
2) 20%: Fatturato del negozio
3) 30%: Fatturato di settore (per negozio)
4) 30%: Parametri specifici di negozio

Scala Risultato Operativo FNAC Italia – Fatturato di negozio – Fatturato di settore

RISULTATO	PERCENTUALE
< 96%	0
96% - 97,99%	50 %
98% - 98,99%	70 %
99% - 99,99%	90%
>=100%	100%

"Biblioteca dei parametri" – specifici per negozio

Ogni negozio definirà nell'ambito del confronto con la propria RSA/RSU entro e non oltre il 28 febbraio di ogni anno 1 o 2 parametri tra quelli di seguito indicati:

1. Tasso di trasformazione
2. Valore dello scontrino medio
3. Valore dello scontrino Socio
4. Carte soci totali di nuova emissione
5. Fatturato Servizi
6. Produttività (fatturato in rapporto a organico)

Se i parametri scelti dal negozio sono 2, ad ognuno corrisponderà una percentuale equivalente di Premio.

Per il solo anno 2010 le parti si incontreranno a livello territoriale entro il 31 ottobre per la definizione di un unico parametro applicabile tra quelli della Biblioteca.

Scala "Biblioteca dei parametri" (escluso parametro di produttività)

Nuove Carte Soci	PERCENTUALE
< 90%	0
90% - 93,99%	50 %
94% - 96,99%	70 %
97% - 99,99%	90%
>=100%	100%

Scala parametro di produttività

% Produttività	PERCENTUALE
<N-1*	0
=N-1	50%
>N-1	100%

***N-1= anno precedente**

Criteri di erogazione

IL PVR sarà corrisposto a tutti i dipendenti di Fnac Italia in forza alla data di erogazione del premio e secondo i criteri di maturazione di seguito indicati:

- Il premio spetta ai collaboratori a tempo indeterminato e a tempo determinato con un'anzianità aziendale nel periodo di riferimento di almeno 6 mesi. Il mese si intende maturato se lavorato per almeno 15 giorni.
- Per il personale part-time il premio sarà riproporzionato in base all'orario di lavoro previsto da:
  - la lettera di assunzione
  - da accordi successivi che ne abbiano variato la base oraria per la durata di detta variazione su base annua.
- Il diritto alla maturazione del PVR, verrà riconosciuto anche ai lavoratori assenti per malattia, ferie e permessi che danno diritto alla retribuzione, nonché per maternità obbligatoria e anticipata (non facoltativa) e per infortunio sul luogo di lavoro.
- Il premio erogato si intende al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali e non concorre alla determinazione di alcun istituto contrattuale, compreso il TFR.

- L' erogazione del premio avverrà nel mese successivo rispetto al periodo/ frazione di anno di riferimento.

- Per le figure professionali con MBO il PVR sopra descritto è assorbito fino a concorrenza del premio MBO stesso.

- La percentuale di PVR riferita al Settore verrà erogata a ciascun collaboratore sulla base dell'attività prevalente svolta nel periodo di riferimento. Si conviene, inoltre, che, ai fini della valorizzazione del PVR per il personale che opera in settori privi di parametro di fatturato specifico venga corrisposto un importo così determinato: media degli importi di premio variabile erogati per tutti i settori del negozio.

- Ai lavoratori trasferiti in corso d'anno si applicherà il premio maturato nel negozio di accoglienza.

- Per il personale Ex-Standa presente in Azienda al momento dell'erogazione del PVR verrà mantenuta l'erogazione del premio pari a 250.000 Lire, riproporzionato in Euro, vigente al passaggio di Azienda qualora il PVR raggiungesse un valore di erogazione inferiore.

APERTURA DI NUOVI PUNTI VENDITA

In caso di negozi di nuova apertura il meccanismo del Salario Variabile decorrerà secondo la seguente gradualità:

- 50% dell'importo massimo erogabile su base annua nel primo esercizio commerciale completo (1° gennaio – 31 dicembre)
- 100% dell'importo massimo erogabile su base annua dall'anno successivo al primo esercizio commerciale completo

DECORRENZA E DURATA

Tutte le Parti di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale, sia economiche che normative, saranno considerate con decorrenza dal 7 ottobre 2010, fatta eccezione per le diverse decorrenze esplicitamente indicate.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale scadrà il 31 dicembre 2012 e si intenderà tacitamente prorogato.
Qualora disdettato da una delle Parti Contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della citata scadenza,continuerà a produrre i propri effetti fino al suo rinnovo

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente Contratto Integrativo tenendo conto della situazione generale dell'Azienda che a tutt'oggi risulta ancora in perdita.
In caso di drastico peggioramento della situazione economica aziendale attuale, le stesse Parti si incontreranno tempestivamente al fine di discutere responsabilmente circa l'adozione di soluzioni adeguate.

Allo scopo di verificare l'andamento aziendale in relazione alla sostenibilità degli istituti non ancora disciplinati (Integrazione malattia, ticket, maggiorazione domeniche e festività per il restante periodo dell'anno), si concorda che entro il mese di novembre 2011 le Parti si incontreranno a livello nazionale per analizzare i risultati economici aziendali rilevati e le tendenze.

Letto, firmato e sottoscritto.

Fnac Italia S.p.A

RSA/RSU

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL