In data 11 febbraio 2011, presso l'Hotel Londra di Firenze, tra:
B.B.C. Srl
Per le attuali unità commerciali di proprietà,

rappresentate da
Mangaghi Antonio
Lorenzi Marcello
Ferronato Davide
Posarelli Marco

e le OO.SS. Nazionali

Filcams CGIL rappresentata da Lelli Danilo
Ballanti Caterina (Filcams – Pisa)
Liberati Chiara (Filcams – Firenze)
Testa Emilio (Filcams – Prato)

Fisascat CISL rappresentata da Demurtas Marco
Viviano Giuseppe (Fisascat Prato)

Uiltucs UIL rappresentata da Baio Pietro

Alla presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali
Baldereschi Giovanni RSU BBC PdV Navacchio – Sorice Matteo RSU CGIL BBC Prato – Ristori Mirco RSU CGIL BBC Sesto F.no – Lombardi Maila RSU CGIL BBC Sesto F.no – Benassai Isacco RSU CGIL BBC Sesto F.no – Giancola Tiziana RSU CGIL BBC Sesto F.no – Barsotti Beatrice RSU CGIL BBC Navacchio – Novelli Serena RSU CGIL BBC Navacchio – Bindella Giuliano RSU CISL BBC Udine. – Scaglione Ivan RSA CGIL BBC Grugliasco

hanno stipulato la seguente

IPOTESI ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE B.B.C. Srl

PREMESSO

- che in data 12 Ottobre 2005 le OO.SS. del terziario sottoscrivevano un accordo di secondo livello con:
  OBI Systemzentrale Srl
  AMB Italia SpA
  B.B.C. Srl
- che in data 01/01/2006 le attività di AMB Italia SpA e di OBI Systemzentrale Srl sono state conferite in B.B.C. Srl con la conseguente messa in liquidazione di AMB Italia SpA (oggi UNO SpA in liquidazione) ed il mantenimento in attività di OBI Systemzentrale Srl solo per consentire la gestione del Franchesee in Italia per il mantenimento della proprietà del marchio.
- che altri accordi erano già stati sottoscritti in precedenza, sia a livello locale, sia a livello nazionale quando i punti vendita ad insegna OBI appartenevano alle altre società (le cui attività sono state cedute a B.B.C. Srl), su tematiche legate alla riduzione dell'orario di lavoro, acquisti del personale, quote orarie aggiuntive legate agli straordinari festivi;

- che nell'ottica evidenziata sui precedenti punti risulti necessario rifocalizzare nuovamente su tutti quelli non superati sui quali nel passato vi sia stata convergenza e che risultino ad oggi attuali;
- che in data 10 Febbraio 2009 le OO.SS. del terziario rimettevano a B.B.C. Srl la piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;
- che quanto contenuto nella piattaforma è coerente con quanto previsto in materia di secondo livello di contrattazione dal CCNL del "Terziario" applicabile;
- che conseguentemente l'attivazione di quanto sopra fa assumere alle "Relazioni Sindacali" valore di riferimento essenziale ai fini di una pratica gestione volta a consolidare quanto in materia già previsto dal CCNL ed a consentire il confronto, ai vari livelli, attraverso la definizione di un sistema di relazioni sindacali teso a governare i processi di riorganizzazione aziendale e di sviluppo della B.B.C.Srl;
- che la presente ipotesi di accordo ha durata triennale rinnovabile esclusivamente in forma scritta.

Tutto ciò premesso, al fine di realizzare gli obiettivi sopra richiamati, le parti hanno convenuto quanto segue:

1) SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le parti hanno convenuto di riconfermare il modello di "Relazioni Sindacali" con la definizione di norme e procedure come qui di seguito specificate:

1.1) RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

a) Diritti di informazione – Materie di confronto

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura dell'esercizio, la direzione dell'Azienda, le OO.SS. nazionali e il Coordinamento nazionale delle RSU/RSA, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle seguenti tematiche previste dal CCNL.
Nel corso di tale incontro o anche al di fuori della scadenza sopra indicata, l'organizzazione B.B.C. Srl fornirà ulteriori informazioni preventive su:

- situazione sulla rete commerciale ed eventuali programmi di terziarizzazione;
- investimenti per nuove presenze, acquisizioni e/o diversificazione sul mercato;
- investimenti per innovazioni tecnologiche;
- interventi di modifica sulle superfici commerciali e/o di cessione e/o di trasformazione delle stesse;
- livelli occupazionali, disaggregati per sesso, età, tipologia di impiego ed inquadramento professionale;
- eventuali nuovi profili professionali;
- interventi di eventuale modifica dell'organizzazione del lavoro a livello nazionale;
- interventi di eventuale modifica dell'orario di lavoro a livello nazionale;
- politica commerciale;
- situazione aziendale anche in merito ai dati delle differenze inventariali, scontrino medio, incremento numero clienti;
- formazione e programmi formativi;
- obiettivi di budget e/o di fatturato.

Ed informazioni consuntive su:

- bilanci pubblici relativi ad esercizi chiusi;
- livelli di fatturato, indici di mercato;
- orari di lavoro, straordinari, lavoro supplementare;
- risultati sulla formazione svolta.
- Dati disaggregati e aggregati sul risultato dei questionari.

b) Modulistica Informativa

In coerenza con quanto previsto al punto a), si valuterà la possibilità di introdurre una scheda informativa per ogni singolo punto vendita.

1.2) RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO

Sulla base di quanto dichiarato in premessa ed in rapporto alla presenza B.B.C. Srl ed al suo sviluppo sul territorio nazionale, le parti hanno convenuto sull'opportunità di finalizzare i ruoli ed i compiti delle strutture decentrate, così come sotto riportati alla lettera **a):**

a) Ruoli e compiti delle strutture sindacali a livello decentrato

A questo livello andranno demandati i compiti connessi alla gestione derivante dall'informazione nazionale.
A questo livello, inoltre, su richiesta di una delle due parti, le stesse, si incontreranno, anche con le rispettiva/e RSU/RSA, per esaminare le problematiche relative:

- confronto sull'organizzazione del lavoro;
- distribuzione dell'orario di lavoro, turni e nastri orari, flessibilità dell'orario di lavoro di cui al CCNL;
- verifica e controllo degli orari concordati;
- verifica e confronto per l'applicazione dell'inquadramento professionale di cui al CCNL;
- appalti di cui al CCNL;
- controllo dell'applicazione delle norme relative alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, anche in riferimento all'ambiente e sicurezza di cui alla legge 81/2008;
- quanto delegato dall'accordo nazionale.

In occasione di tali incontri o in date diverse da concordare, le parti, ove ne convengano, potranno affrontare problematiche non demandate e/o definite a livello nazionale.
Le parti confermano che il sopra previsto sistema di relazioni sindacali a livello decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.
Pertanto in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee.

2) FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti, per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello/sistema di "Relazioni Sindacali" così come definito ai precedenti punti, convengono di istituire idonei strumenti, idonee modalità di utilizzo dei permessi sindacali e idonee modalità per la comunicazione delle informazioni, che permettano, a tutti i livelli, un più razionale ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali stesse.
Al riguardo, in coerenza con le finalità sopra richiamate e non in antitesi con quanto in materia è regolato dalle specifiche normative di legge, le parti hanno conseguentemente convenuto sulla opportunità di disciplinare gli "strumenti" ed i "permessi sindacali retribuiti" così come sotto riportati alle lettere **A1), A2), A3), B1) e B2).**

A Strumenti

A1) Coordinamento Nazionale delle R.S.U./R.S.A.

In coerenza con quanto richiamato al punto **1.1** lettera **a)** viene costituito un Coordinamento Nazionale delle R.S.U. / R.S.A. composto da 6 delegati.
Le OO.SS. firmatarie determineranno i criteri della composizione assicurando rappresenza territoriale.
Tali componenti saranno designati dalle OO.SS. firmatarie dell'accordo di II° livello tra i componenti delle R.S.U./R.S.A. e i loro nominativi saranno comunicati alla Direzione aziendale entro 30 giorni dalla ratifica dello stesso.

A2) Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità

Anche in attuazione della legge 125/91, in materia di parità "uomo donna" e comunque di "genere", si ritiene opportuno valutare ed attuare iniziative che favoriscono pari opportunità di lavoro.
A tal fine viene costituito il gruppo di lavoro pari opportunità composto pariteticamente da 6 (sei) membri, di cui 3 designati da B.B.C. Srl e 3 dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale.
In relazione ai lavori già effettuati sono stati identificati i seguenti principi di riferimento:
- il riconoscimento a tutti i lavoratori di pari diritti ed opportunità senza discriminazione di sesso, nazionalità, religione o disabilità o ad altre tipologie di diversità;
- l'affermazione della centralità del ruolo quale unico elemento di accesso a posizioni sempre più alte nella scala gerarchica con le conoscenze, le competenze, le capacità e disponibilità previste dal ruolo stesso.

Tale gruppo avrà il compito di:
- formulare proposte e soluzioni per applicare efficacemente i principi di cui sopra al fine di rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro. In questo senso il "Gruppo" anche utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91, dovrà attivarsi per seguire anche l'iter dei progetti stessi, sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata, sia nell'attuazione degli stessi.

Il "Gruppo", annualmente, dovrà riferire sull'attività svolta dalle parti stipulanti l'accordo di II° livello.
Rispetto al precedente accordo si sottolinea l'innovazione rappresentata da una visione più ampia del concetto di diversità non più relegato alla sola differenza uomo/donna ma estesa a tutte le forme di "diversità", in funzione di uno scenario sociale in continua evoluzione.

A3) Formazione e Gruppo di lavoro per la Formazione
Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte degli eventuali processi di riorganizzazione aziendale e considerato che tali processi potrebbero produrre l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali, per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare i lavoratori di B.B.C. Srl , le parti hanno concordato di operare sui seguenti obiettivi ed indirizzi.
Le OO.SS. concordano con B.B.C. Srl sulla necessità di svolgere attività formativa finalizzata alla crescita professionale, corsi per eventuali nuovi profili professionali o per il potenziamento delle competenze necessarie allo sviluppo dell'attività.
Per gli indirizzi ed obiettivi sopra richiamati le parti convengono sull'opportunità di incontrarsi per predisporre specifici progetti da sottoporre, in accordo con gli strumenti bilaterali costituiti, per istanze relative all'erogazione ed all'utilizzo dei fondi per la formazione.

A tale scopo si conferma la costituzione del gruppo di lavoro per la formazione che già durante la fase di trattativa sul presente integrativo ha avviato i propri lavori. La commissione si è confrontata sui temi della formazione e dello sviluppo delle competenze tecniche e comportamentali del personale dipendente in azienda. Durante il confronto la commissione si è focalizzata su temi quali la formazione sulla sicurezza e la formazione sui prodotti ed ha formulato le seguenti proposte:

Formazione Obbligatoria (Sicurezza e salute dei lavoratori)
Al fine di minimizzare il rischio di infortuni che si possono verificare sui luoghi di lavoro e diffondere la cultura della sicurezza, la commissione propone di effettuare un richiamo formativo *ad hoc* che sensibilizzi ulteriormente il personale sui comportamenti adeguati da tenere per prevenire gli infortuni e che promuova azioni coerenti con la politica di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Formazione Prodotti
La commissione ha trovato convergenza sia sulla necessità di sviluppare la formazione sui prodotti che sugli obiettivi formativi in genere.
L'azienda ha già attivato il processo di progettazione formativa sui prodotti e l'obiettivo condiviso dalla commissione è quello di migliorare e sviluppare la definizione dei contenuti specifici, coinvolgendo i soggetti adeguati a rendere la formazione realmente efficace.

Le proposte della commissione sono state accolte dalle parti e costituiranno oggetto dell'attività che l'azienda andrà ad effettuare anche con l'ausilio di formatori interni ponendo particolare attenzione sulla scelta dell'organizzazione logistica e l'individuazione, la preparazione e il mandato dei soggetti che erogano la formazione.
Le attività formative dei lavoratori saranno consuntivate sul sistema informativo del Personale con la possibilità in futuro di ottenere schede cumulative di attestazioni in aggiunta a quelle già normalmente rilasciate.

Al fine di condividere lo stato di avanzamento dei lavori nonché quello di individuare nuovi percorsi, per favorire inoltre la presentazione di progetti ben strutturati all'Ente per la formazione al quale viene fornita la contribuzione mensile, le parti concordano di mantenere attiva questa commissione che continuerà i suoi lavori con 6 (sei) componenti, di cui 3 designati dalla B.B.C. Srl e 3 dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

B Modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

B1) Si conviene di mantenere la quota complessiva di 350 ore del predetto monte ore, per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA di cui alla lettera A1 del presente punto 3) e per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati ai Gruppi di Lavoro per le Pari Opportunità e la Formazione di cui alla lettera A2) ed A3) del presente punto 3).
La titolarità di richiesta delle ore di cui sopra sarà di spettanza delle OO.SS. Nazionali.
I nominativi dei rappresentanti delle commissioni saranno comunicati alla Direzione aziendale entro 30 giorni dalla ratifica dello stesso.

B2) Modalità per la comunicazione delle informazioni
Le parti allo scopo di favorire la comunicazione alle e tra le strutture sindacali, ai vari livelli coinvolte nella pratica gestione dell'accordo di II° livello, concordano di mettere a disposizione l'utilizzo dei rispettivi e corrispondenti fax e/o caselle di posta elettronica, così come ad oggi risultanti dallo specifico elenco allegato (Allegato B) ed il cui eventuale aggiornamento dovrà essere tempestivamente comunicato dalle strutture interessate.

3) ACCORDI PRECEDENTI
Vengono fatti salvi gli accordi precedenti, richiamati già al punto 3) del precedente accordo, nello specifico:
- Con l'accordo di Pontedera del 26/09/1994 per il personale di vendita era stata prevista una quota oraria aggiuntiva allo straordinario pari ad € 1,29 per ogni ora di lavoro straordinario.
Al fine di adeguare gli importi previsti per l'integrazione economica dello straordinario festivo e domenicale al personale di vendita, ed al fine anche di ben definire le modalità di trattamento tra part-

time e full-time si conviene di incrementare la quota per lo straordinario festivo con una graduale progressione sino al 2013:

Anno 2011

Viene riconosciuto a decorrere dal 01/03/2011, per ogni ora di lavoro straordinario festivo e domenicale, un importo pari ad € 1,40, sostitutivo dell'importo di € 1,29 riconosciuto sino al 31/12/2010. Anche le ore aggiuntive festive e domenicali del personale part-time saranno trattate con l'erogazione del lavoro supplementare unitamente all'elemento aggiuntivo di cui sopra.

Anno 2012

Viene riconosciuto a decorrere dal 01/01/2012, per ogni ora di lavoro straordinario festivo e domenicale, un importo pari ad € 1,60, sostitutivo dell'importo di € 1,40 previsto sino al 31/12/2011. Anche le ore aggiuntive festive e domenicali del personale part-time saranno trattate con l'erogazione del lavoro supplementare unitamente all'elemento aggiuntivo di cui sopra.

Anno 2013

Viene riconosciuto a decorrere dal 01/01/2013, per ogni ora di lavoro straordinario festivo e domenicale, un importo pari ad € 1,80, sostitutivo dell'importo di € 1,60 previsto sino al 31/12/2012. Anche le ore aggiuntive festive e domenicali del personale part-time saranno trattate con l'erogazione del lavoro supplementare unitamente all'elemento aggiuntivo di cui sopra.

- Sconti sugli acquisti da parte del personale dipendente per articoli non in promozione nella misura del 10%. Tali acquisti devono risultare funzionali solo ed esclusivamente per l'uso personale e conseguentemente verranno monitorati. Il beneficio di cui sopra risulta spendibile sul proprio punto vendita e, previo riconoscimento, anche su altri punti vendita della catena. Tale beneficio è esteso anche al personale delle sedi.
- Orario settimanale per il personale dei punti vendita di 39 ore come da accordo sindacale sottoscritto a Pontedera il 26/09/1994 per il personale di vendita così come previsto dal CCNL del Terziario applicabile.
- Informazioni legate all'andamento del punto vendita in temi di fatturato, scontrino medio, numero clienti e mensilmente in termini di marginalità lorda come da accordi sindacali del 23/05/2001.
- Utilizzo di telecamere finalizzate alla sola salvaguardia del patrimonio aziendale. L'installazione deve essere comunicata alle RSU/RSA e regolarmente evidenziata ai sensi del D.Lgs. 196/2003 come da accordi sindacali del 20/09/2002.

Tali condizioni continueranno ad essere estese anche ai nuovi negozi che risulteranno aperti.

4) ORARIO DI LAVORO

La tematica relativa all'orario di lavoro è di competenza delle unità locali. Per quanto concerne i rapporti di lavoro a tempo parziale, l'azienda precisa che le richieste di passaggio da full- time a part-time e viceversa, avanzate da personale in forza al punto vendita saranno prese in considerazione se provenienti da personale occupato con mansioni di 4° o 5° livello in quanto in tale posizioni è possibile gestire, in linea di massima, tali situazioni.

L'accoglimento delle richieste avverrà esclusivamente in relazione alla disponibilità di posizioni di lavoro, nell'ambito del mondo commerciale in cui il lavoratore opera in posizioni compatibili per ruolo e relative conoscenze e competenze.

5) PROFESSIONALITA' E PERCORSI DI CARRIERA

L'allineamento al ruolo delle nuove risorse dovrà avvenire attraverso la progressione della conoscenze e competenze che maturano grazie ad appositi percorsi formativi "in aula" ed "on the job". L'azienda ribadisce la centralità delle risorse umane quale elemento determinate per il conseguimento degli obiettivi di business. Le risorse umane devono però maturare adeguate conoscenze o competenze per ricoprire gli specifici ruoli. E' dunque il rafforzamento del ruolo, con le peculiari conoscenze e competenze, l'elemento su cui l'azienda focalizza la propria attenzione.

Nell'insieme si rileva comunque che B.B.C. Srl è una delle poche realtà che in questo particolare

momento congiunturale effettua attività di sviluppo sul territorio affiancando all'inserimento di personale esperto, giovani risorse e risorse in coerenza a quanto enunciato nel paragrafo A2).
L'azienda collabora oramai da tempo con strutture scolastiche, universitarie ed Enti per effettuare percorsi di stage o di tirocinio.

6) APPALTI
La B.B.C. Srl si impegna a verificare che tutti i contratti di appalto attivi od attivabili risultino essere impostati nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti.

7) PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DI VENDITA (INCENTIVO AZIENDALE)
Le parti convengono di applicare il premio di produttività come di seguito regolamentato, a carattere sperimentale, che andrà in vigore dal 1/1/2011. L'impianto sarà verificabile al termine di ciascun esercizio su richiesta di una delle parti.
e che si intenderà, se non espressamente disdetto da una delle parti, tacitamente rinnovato per i due esercizi successivi ovvero sino al 31/12/2013.
Tutto quanto sottoscritto in materia di premio non troverà applicazione per il personale delle sedi centrali in quanto per gli stessi è già attivo un sistema ad hoc.

7.1) Gruppo di lavoro per l'incentivo aziendale
Si è costituita una commissione paritetica che è giunta ad una formulazione di nuove regole per l'incentivazione del personale dei punti vendita.
Dopo un approfondito confronto sull'attualità del sistema in essere relativo alla premio di produttività, regolato dal punto 8 dell'accordo aziendale nazionale, scaduto al 31/12/2008 la commissione ha ribadito il concetto che si procederà all'erogazione del premio solo in funzione del conseguimento di fatturato e di margine a valore stabiliti dal budget annuale. In questo modo viene riconfermata l'attualità dell'accordo integrativo precedente. Piena convergenza si è evidenziata nel voler invece riprogettare il sistema premiale per quanto concerne la parte relativa agli "obiettivi aggiuntivi" che alla luce delle esperienze finora maturate non risulta più in linea con le aspettative delle parti.
La proposta della commissione è quindi di riformulare i contenuti di "obiettivo aggiuntivo" evolvendo verso elementi più strettamente legati all'oggettiva soddisfazione del cliente. Gli elementi precedentemente considerati erano invece in parte legati a fattori esogeni, non determinabili o solo determinabili in parte dalla prestazione del personale.
La commissione ha evidenziato l'esigenza di pensare e progettare un sistema legato a fattori qualitativi in grado di riconoscere in modo equo ed imparziale la performance del personale in termini di servizio erogato al cliente, ipotizzando di acquisire l'informazione attraverso un sistema che preveda una serie di rilevazioni a cura di enti terzi (a garanzia dell'imparzialità) condotto attraverso interviste atte a determinare il grado di soddisfazione dei clienti dopo la spesa da loro effettuata presso i punti vendita.

7.2) Regolamentazione del premio (incentivo aziendale)
Le Direzioni aziendali, assieme al Gestore del punto vendita ed all'Area Manager, di anno in anno, continueranno a stabilire autonomamente un budget annuale (vendite – costi – margine – ecc.) per ogni punto vendita. Le informazioni dei risultati da conseguire in termine di fatturato e marginalità alle casse saranno resi noti al personale non appena il budget risulterà formalmente approvato.
Con la nuova formulazione del sistema incentivante si è voluto scindere tra risultati connessi a fattori economici legati a fatturato e margine alle casse e risultati prettamente qualitativi.
Di fatto sono stati individuati due sistemi distinti di incentivazione: "incentivo quantitativo" la cui copertura finanziaria per l'erogazione di entrambi gli incentivi tra la sua origine dal precedente accordo ed è così ripartita: € 550 lordi per FTE che risultino in forza al PdV all'inizio dell'esercizio aziendale che consegua gli obiettivi di fatturato e margine con le maggiorazioni sotto descritte. Per quanto

riguarda la parte legata alla qualità ("incentivo qualitativo") la copertura è calcolata in € 150 lordi per FTE dei negozi che conseguono l'obiettivo economico da accantonarsi in un fondo specifico.

Incentivo quantitativo
In relazione ai risultati conseguiti pertanto si procederà al calcolo e all'erogazione del premio in relazione ai soli punti vendita che a fine esercizio avranno conseguito il fatturato ed il margine a valore pianificati.
Per ogni dipendente full-time, che risulti in forza al punto vendita all'inizio dell'esercizio aziendale, verrà accantonata una quota di *incentivo quantitativo* lordo pari a € 550=.
Nel caso di personale part-time l'*incentivo quantitativo* sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di lavoro rispetto al full-time. Parteciperanno inoltre, proporzionalmente al periodo di attività, all'accantonamento dell'*incentivo quantitativo* tutti i dipendenti assunti, nel corso dell'anno, a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova e che risultino in forza alla fine dell'esercizio.
Parteciperanno altresì alla generazione dell'incentivo tutti quei dipendenti, assunti con contratto a tempo determinato, che abbiano svolto, all'interno dello stesso esercizio 12 mesi di attività in un unico rapporto di lavoro.
La somma dei singoli *incentivi quantitativi* costituirà il "monte premi quantitativo base".

Il "*monte premi quantitativo base*" viene incrementato qualora il fatturato ed il margine lordo conseguiti risultino superiori a quanto pianificato in budget e sarà pari rispettivamente al 5% ed al 10% dell'incremento.
Il "*monte premi quantitativo totale*" del punto vendita sarà quindi determinato dal "*monte premi quantitativo base*" incrementato degli scostamenti positivi sia del fatturato sia del margine.
Nel caso in cui il punto vendita non consegua l'obiettivo del fatturato, ma lo stesso venga soddisfatto in misura non inferiore al 95% rispetto a quanto previsto a budget, e venga comunque pienamente conseguito l'obiettivo del margine lordo a valore, il premio del punto vendita sarà costituito dal 50% del "*monte premi quantitativo base*" senza ulteriore maggiorazione.
Si precisa che per fatturato si intende il risultato di incasso al netto di IVA, obiettivo che viene normalmente validato all'inizio dell'esercizio; per margine a valore o margine lordo si intende il margine conseguito alle casse (differenza tra fatturato e costo del prodotto).

Incentivo qualitativo
Il "*monte premi qualitativo totale*", verrà costituito dalla sommatoria di quote individuali, e sarà pari ad € 150=, per ogni dipendente full-time, che risulti in forza al punto vendita all'inizio dell'esercizio aziendale limitatamente a quei punti vendita che conseguano il pieno risultato dell'incentivo qualitativo.
Nel caso di personale part-time l'accantonamento delle quote individuali sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di lavoro rispetto al full-time. Parteciperanno inoltre all'accantonamento delle quote individuali per l'alimentazione del fondo di cui sopra, proporzionalmente al periodo di attività, tutti i dipendenti assunti, nel corso dell'anno, a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova e che risultino in forza alla fine dell'esercizio.
Parteciperanno inoltre alla generazione dell'incentivo tutti quei dipendenti, assunti con contratto a tempo determinato, che abbiano svolto, all'interno dello stesso esercizio 12 mesi di attività in un unico rapporto di lavoro.
La somma delle singole quote individuali costituiranno il "monte premi qualitativo totale".

Il "*monte premi qualitativo totale*" verrà erogato al personale delle prime tre posizioni relative ai punti vendita che conseguono il miglior punteggio circa il risultato del questionario nonché ai punti vendita che sono progrediti rispetto all'anno precedente qualora si trovino al di sopra della mediana dei punteggi.

L'assegnazione delle quote ai punti vendita come sopra individuati avverrà in funzione degli FTE in forza alla data di chiusura dell'esercizio.
La ripartizione individuale avverrà con i medesimi criteri previsti per il sistema qualitativo che sono descritti nell'apposito paragrafo (Criteri di ripartizione individuali)

Questionario qualitativo
La rilevazione consiste in un questionario da sottoporre al cliente dopo la spesa effettuata presso ciascun punto vendita con frequenza quadrimestrale e condotto a cura di società terze specializzate in survey (indagini di mercato). Il questionario è costituito da un gruppo di domande concordate tra le parti entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo, atte a rilevare lo stato di soddisfazione del cliente in relazione al servizio ricevuto durante gli acquisti; il questionario potrà contenere anche ulteriori domande destinate ad acquisire informazioni di carattere commerciale o organizzativo delle quali non verrà tenuto conto ai fini dell'incentivo. L'elaborazione dei questionari, di cui verrà rilasciata copia alle RSA/RSU e ai lavoratori stessi di ciascun punto vendita, condotta sempre a cura della società terza, determina il punteggio conseguito dal negozio. La media dei punteggi conseguiti durante i passaggi quadrimestrali costituirà il risultato annuo di ciascun punto vendita.
L'algoritmo di calcolo deve elaborare la mediana dei punteggi e considerare sia la classifica conseguita puntualmente in quell'anno sia la progressione ottenuta rispetto all'esercizio precedente.
Le domande costituenti il questionario sono indicate nell'allegato "A" come parimenti il nominativo della società che effettua la rilevazione. Il numero di domande resterà costante nel tempo ma i contenuti delle domande potranno variare su richiesta e con accordo tra le parti come pure potrà variare il fornitore del servizio.

Criteri di ripartizione individuali
La ripartizione dei due incentivi maturati per punto vendita, come sopra determinati, verrà effettuata esclusivamente tra il personale che abbia generato il calcolo dell'*incentivo (quantitativo e/o qualitativo*) in relazione alle ore di lavoro effettivo sottoposte a correttivo in funzione della presenza.
Saranno considerate ore di lavoro effettivo tutte le ore di lavoro prestate, comprese le ore di straordinario o di lavoro supplementare, le ferie ed i permessi retribuiti goduti; le ore effettuate nei giorni festivi e domenicali, verranno calcolate con un coefficiente moltiplicatore di 1,30. Sono escluse dal lavoro effettivo tutte le ore di assenza legate a qualunque altro tipo di istituto anche se lo stesso risulti contrattualmente coperto da retribuzione.
Il correttivo cui saranno soggette le ore di lavoro effettivo in relazione all'assenteismo rilevato individualmente nell'esercizio aziendale è legato alla seguente tabella:

Assenze contenute nel 2% coefficiente moltiplicatore delle ore = 100%
Assenze contenute nel 4% coefficiente moltiplicatore delle ore = 90%
Assenze contenute nel 6% coefficiente moltiplicatore delle ore = 80%
Assenze contenute nel 8% coefficiente moltiplicatore delle ore = 60%
Assenze contenute nel 10% coefficiente moltiplicatore delle ore = 40%
Assenze superiori al 10% coefficiente moltiplicatore delle ore = 0%

Le ore di lavoro effettivo corrette con il coefficiente della precedente tabella genereranno le ore individuali di ripartizione del premio.
Nel caso in cui vi sia assenza per maternità, attività formativa disposta dall'azienda, o per casi di infortunio che non presentino anomalie che comportino segnalazione formale all'istituto assicurativo, questi saranno considerati neutri (non conteggiati), per cui genererà un premio in proporzione all'effettivo lavoro svolto.
Tutti gli importi riconducibili al predetto sistema incentivante non saranno utili per il calcolo del T.F.R., e neppure per la determinazione della retribuzione globale di fatto del lavoratore o di qualsiasi altro istituto presente o futuro.

Gestione andamento dell'incentivo
Con cadenza periodica verrà data, in relazione allo sviluppo di uno specifico software, comunicazione ai lavoratori del punto vendita dell'ammontare teorico del premio quantitativo erogabile in base ai dati progressivi conseguiti di fatturato e di margine lordo. Tale proiezione si baserà sul valore del premio base in relazione all'organico a tempo indeterminato in forza.
Relativamente ai risultati qualitativi verrà data informazione dei punteggi conseguiti in base alle rilevazioni già effettuate.

Negozi che partecipano al premio e regole relative alle nuove aperture, ristrutturazioni o trasferimenti su altra localizzazione
Partecipano al sistema incentivante tutti i negozi, che abbiano completato un esercizio aziendale.
Partecipano al sistema incentivante tutti i dipendenti in forza al punto vendita, come precedentemente specificato, con le sole eccezioni del Gestore e del Vice Gestore.
Nel caso di ristrutturazioni aziendali destinate a implementare i risultati, l'azienda adegua già in fase di budget i valori da conseguire e definisce anche i relativi tempi di intervento. Gli eventuali differimenti e ritardi sulle tempistiche inizialmente stimate che determinino effetto sui parametri, saranno debitamente comunicati alle RSA/RSU e ai lavoratori stessi. Stessa procedura verrà seguita nel caso di eventuali interventi di ristrutturazione non pianificati a budget.
Per le nuove aperture la partecipazione al sistema incentivante da parte del personale viene prevista a decorrere dall'anno successivo solo nel caso siano trascorsi sei mesi di attività dalla data di apertura al pubblico con riferimento alla data di chiusura dell'esercizio.
Nel caso di trasferimenti del personale a seguito della chiusura di un punto vendita, presso un altro punto vendita della stessa provincia si applicheranno le seguenti regole di equità:
Per il personale proveniente dalla vecchia struttura (dipendenti con contratto a tempo indeterminato alla data di chiusura del punto vendita) il premio da ripartire, per l'esercizio corrente, verrà calcolato tenendo conto solo dell'*incentivo quantitativo* (riproporzionato in relazione all'orario di lavoro di ciascun lavoratore), senza integrazioni legate a variazione sul fatturato e margine previsti; questo solo per il personale ancora in forza alla data di chiusura dell'esercizio. I criteri di ripartizione risulteranno essere quelli già esposti. Niente viene previsto per il personale neo-assunto nella nuova struttura.
Per l'esercizio successivo tutto il personale del nuovo negozio parteciperà all'incentivo solo se alla data di inizio dell'esercizio stesso risulti che il punto vendita abbia maturato un'anzianità dalla data di apertura al pubblico di almeno sei mesi. Nel caso in cui l'anzianità risulti inferiore a sei mesi, solo per il personale proveniente dalla vecchia struttura (dipendenti con contratto a tempo indeterminato alla data di chiusura del vecchio punto vendita) si provvederà a calcolare l'*incentivo quantitativo* (riproporzionato in relazione all'orario di lavoro di ciascun lavoratore proveniente dalla struttura chiusa), senza integrazioni legate a variazione sul fatturato e margine previsti. Anche in questo caso i criteri di ripartizione risulteranno essere quelli già esposti.
Le stesse regole applicate all'incentivo quantitativo si applicano anche per l'incentivo qualitativo.

Erogazione dell'incentivo
L'incentivo di cui al presente punto verrà erogato entro la data di approvazione del bilancio, ovvero entro i quattro mesi successivi alla chiusura dell'esercizio.

Periodi transitori (esercizi 2010 e 2011)
Le parti concordano di gestire i periodi transitori relativi alla chiusura dell'esercizio 2010 e all'avvio del nuovo sistema incentivante secondo quanto di seguito esposto:
Anno 2010: l'incentivo sarà regolato per l'anno 2010 secondo quanto previsto nell'accordo del 12/10/2005 ripreso poi nell'accordo del 26/04/2010 limitatamente per la parte quantitativa.
Anno 2011: per quanto concerne l'avvio del nuovo sistema incentivante, relativamente alla gestione della parte qualitativa, il *monte premi qualitativo totale* verrà assegnato fatto cento i punti vendita a quelli che risulteranno nel 33 per cento dei meglio classificati. Questo nel caso in cui sia possibile effettuare almeno una rilevazione. La gestione dell'incentivo qualitativo così come descritto nel

presente accordo troverà applicazione a regime soltanto a partire dall'esercizio 2012 in quanto solo a partire da quell'esercizio sarà valutabile la progressione rispetto all'anno precedente.

7.3) Sgravi contributivi
Tutti gli importi riconducibili al presente incentivo aziendale, sia per quanto previsto per l'esercizio 2010 e 2011 (periodo transitorio), potranno essere soggetti a sgravi contributivi secondo le norme di legge vigenti.

8) EFFETTO SOSTITUTIVO
Questo accordo sostituisce tutti i precedenti accordi sindacali nazionali stipulati con B.B.C. Srl e con società terze incorporate, ad eccezione degli accordi espressamente richiamati al punto 3.

9) EFFICACIA
Questa ipotesi di accordo acquisterà immediata efficacia giuridica a seguito dell'esito delle consultazioni che le parti, ciascuna per il proprio ruolo, svolgeranno entro il 28/02/2011; questo integrativo aziendale avrà durata sino al 31/12/2013.
Le parti concordano sulla necessità di avviare confronti già a decorrere nei sei mesi prima della scadenza.